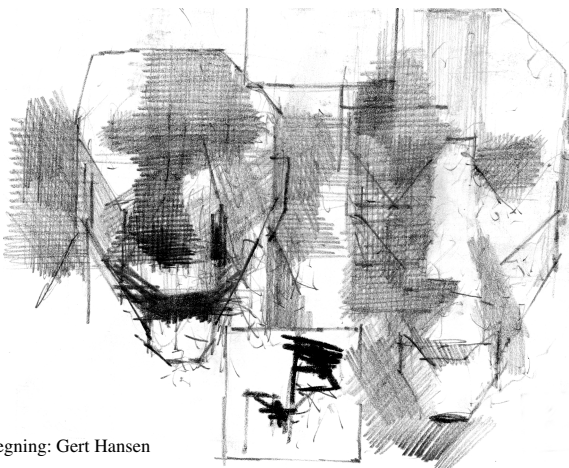


Af Jonas Gustafsson

DET ÅBNE SUPERVISIONSRUM



Tegning: Gert Hansen

Supervision er traditionelt et *lukket forum* for fagfolk, hvor man drøfter og evaluerer den professionelle indsats og samarbejdet med borgere. Her taler man *om* – ikke *med* – de borgere, der er i behandling eller rehabilitering. Denne artikel begrundes og beskriver erfaringer med, hvad jeg kalder det åbne supervisionsrum. Det opstår ved at invitere borgeren med til supervisionen og her drøfte og reflektere over behov og dilemmaer i eget liv og samspillet med personalet i socialpsykiatrien. Det er en tilgang, som udfordrer de roller, som supervisor, personale og borger sædvanligvis indtager i forhold til hinanden, men også den position, som borgeren har tilpasset sig. Det er en praksis, som jeg har udviklet gennem de sidste ca. 15 år. Den har omfattet mere end 100 forløb med borgere, hvis tilværelse er præget af svære psykiske lidelser, og som oplever at deres livssituation er præget af afmagt og fastlåsthed.

BORGEREN I CENTRUM – ET MANTRA I TIDEN

Denne tilgang afspejler på sin egen måde de bestræbelser, der igennem de sidste 15-20 år, i forskellige fora både politisk, fagligt og i brugernes organisationer, har præget ønsket om at fremme afstigmatisering og modvirke eksklusion ved at skabe øget borgerinddragelse i forhold til beslutninger omkring egen tilværelse. Disse strømninger har udmøntet sig både i politiske målsætninger og faglige strategiplaner og uddannelsestiltag for at styrke den psykosocialt rehabiliterende indsats med fokus på recovery og empowerment. Der er udviklet nye tilgange i form af Åbne dialoger (fra Finland), recoverykurser, vendepunkts-kurser, forskellige peer-projekter, ansættelse af recoverymentorer og MB'ere (medarbejdere med brugerbaggrund). Udviklingen er gået fra at betragte borgere som værende psykisk syge hele deres liv, fx med skizofreni hvor målet var, at de primært skulle passe deres medicin, til en holdning der er mere præget af: "Ingen er kun sin diagnose" og en viden om at ca. 2/3 af borgere med denne diagnose kan komme sig helt eller delvist. Der er i den udvikling kommet tydeligere forventninger til, at personalet i bl.a. socialpsykiatrien bevæger sig fra positionen som omsorgsgiver til i højere grad at kunne assistere borgeren som udviklingskonsulent ("Intet om os uden os"). Det har vist sig at være en udfordring som en del personalegrupper i praksis kæmper med specielt i forhold til borgere, der har meget svære lidelser og livsforløb. Risikoen er for begge parter, at de mister håbet om

at bedring er mulig og at borgeren på sigt vil kunne komme til at magte eget liv og hverdag. Skal man kunne imødekomme disse forventninger fra både borgere og samfundet, stiller det krav til mere viden, træning og større færdigheder i relationsarbejdet, og metoder til styrket samarbejde mellem borger og det faglige personale.

HVORFOR LUKKE SUPERVISIONSRUMMET OP?

Inspirationen til det Åbne Supervisionsrum udsprang af, at jeg i mit virke som supervisor gentagne gange stødte på konkrete historier om borgere, der var kendetegnet ved meget fastlåste antagelser eller samspilmønstre, der var destruktive både for borgeren og for personalet. I de situationer var der en tendens til, at personalet primært fokuserede på at tale om borgerens problemer og adfærd, og langt mindre om, hvad der var behov for, at personalet kunne gøre for at hjælpe borgeren videre, og meget lidt om, hvordan afmagten påvirkede deres egen trivsel og evne til at agere konstruktivt.

Denne situation opstår især i samarbejdet med unge med svære problematikker, samt med borgere der har en lang karriere i de psykiatriske systemer og med klare tegn på institutionalisering. Det kan handle om borgernes antagelser om sig selv, selvstigma, egen rolle, samt uhensigtsmæssige strategier, der hæmmer recovery og social rehabilitering. Den eksistentielle position hos borgeren har også betydning. Personen kan se sig selv som værende syg, hvor det primært er andre og medicinen, der skal hjælpe én, et offer for livsomstændigheder og andres ageren, men personen kan også selv være klar over det uholdbare i egen livssituation og ønske at komme videre, men ikke rigtig vide hvordan? Som regel deler personalet denne frustration:

*”Han er jo en meget vanskelig og kompliceret bruger”
 ”Hun reagerer meget typisk borderline-agtigt”
 ”Hun har været i behandling flere steder før – og man siger om hende, at hun er umulig at hjælpe”
 ”Ham skal man passe på – han er farlig”*

Hensigten med det åbne supervisionsrum er således at skabe rum for et åbent og naturligt samarbejde mellem borger og personale med fokus på **borgerens hverdagsliv og livshistorie**. Signalet er: Borgeren er ikke et problem, men en vigtig del af løsningen!

Strategien er således klar: Det er altid borgerens

egen stemme (i bogstavlig betydning), erfaringer, drømme, værdier og hensigter, der er i fokus under hele seansen i supervisionen. Vi andre stiller os til rådighed for at fremme denne proces. Som supervisor benytter jeg ofte som åbningsreplik til borgeren: *”I dag har du f.eks. 6 assistenter i de medarbejdere som er tilstede og som stiller sig til rådighed for dig og dit liv. Brug os. Lad os bruge hinanden.”*

DEN ÅBNE SUPERVISIONS AMBITION

Den Åbne Supervision har som ambition at bryde det fastlåste mønster hos borgeren selv og fastlåstheden i samarbejdet med de ansatte i det pågældende tilbud. Metoden har udviklet sig ved at eksperimentere med en tillidsskabende og samtidig styret tilgang i supervisionen, hvor det er muligt for borgeren at deltage. Via dialogen med supervisor får borgeren mulighed for at høre sin egen stemme i fortællingen om egne tanker, erfaringer, følelser, værdier og historie uden at blive fortolket i forhold til sin diagnose eller symptomer. Supervisors opgave er at gøre borgerens egen fortælling til afsæt for en fælles refleksion mellem alle deltagere. En refleksion der kan skabe nye synsvinkler på samarbejdet.

Erfaringen fra disse sessioner har vist sig meget givende for både borgeren og personalet, fordi deltagerne får mulighed for at se sig selv og hinanden i et nyt lys og reflektere over, hvordan samarbejdet kan udvikles via nye fælles og forpligtende strategier og mønstre i relationen. I flere tilfælde deltager også eksterne samarbejdspartnere (sagsbehandler, misbrugsbehandler, hjemmesygeplejerske, etc.) og personer fra borgerens eget netværk i supervisionen.

I forlængelse af supervisionen gives ansvaret for det videre arbejde tilbage til borgeren og medarbejderne. Nogle gange fulgt op med en ny seance et stykke tid senere for at justere og fastholde fokus. Tilgangen har haft effekt, både pædagogisk og terapeutisk, bl.a. i form af nye erkendelser, nye måder at forstå og definere sig selv og hinanden på, og væsentlig klarere fokus og bedre strategier end før. Flere borgere giver således udtryk for, at oplevelsen med supervisionen, og det efterfølgende samspil med medarbejderne, er et vendepunkt for dem. Tilsvarende tilkendegiver flere medarbejdere, at processen og refleksionerne øger deres kompetencer i relationsarbejdet.



CASE: JANE FORTÆLLER OM SIT LIV: "AT HØRE SIN EGEN STEMME".

Det er december 2014, at jeg møder Jane på 21 år, som deltager i supervisionen. Hun bor i et soci-
alpsykiatrisk tilbud i Københavnsområdet for unge mennesker med forskellige alvorlige psykiske pro-
blemer. Flere af de unge har været indlagt med psykotiske episoder.

At sætte scenen

Udgangspunktet for supervisionen er, at personalet føler sig afmægtige og utilstrækkelige. De oplever, at uanset hvad de gør, synes Jane ikke, at det er godt nok. Adspurgt af personalet har Jane vist interesse for at deltage i den fælles supervision, fordi hun selv har svært ved at se, hvordan hun kan komme videre med sit liv. Rammen for supervision er, at foruden Jane og supervisor deltager kontaktpersonen, tre andre medarbejdere og den daglige leder. Der er afsat tre timer til seancen.

I rollen som supervisor starter jeg altid med et interview med borgeren. Indgangsreplikken er, hvad der er vigtigt for borgeren i forhold til deltagelse i supervision, og hvad der gerne skal komme ud af seancen? Interviewet med Jane varer næsten 2 timer. Janes svar på det indledende spørgsmål er, at hun vil blive bedre til at indgå i en relation til personalet og bedre til at bede om hjælp. Tilsvarende spørger jeg indledningsvist, hvad der er personalets forventning. Jeg vil tjekke af, om der er en fælles erkendt udfordring. Personalet tilkendegiver tilsvarende, at de også savner en kontakt og en samarbejdsrelation med Jane, og at de føler sig afmægtige.

Jane fortæller

Jane fortæller, at hun i lange perioder har ligget i sin seng og haft svært ved at forholde sig til sin hverdag og samarbejdet med personalet. Da jeg spørger om, hvorfor hun er så ulykkelig i sit liv, som hun giver udtryk for at være, fortæller hun om et liv, hvor hun de sidste 5-10 år både har været indlagt flere gange og gået i ambulans behandling uden at have oplevelsen af at komme videre. Hun oplever håbløshed og fortæller, at hun har fire diagnoser, og nævner to: skizofreni og OCD – før jeg når at stoppe hende og siger, at det er ikke så vigtigt for mig at vide hvilke diagnoser hun har, men at det er vigtigere for mig at forstå hvem hun er som menneske og hvad der er vigtigt for hende i hendes liv. Jane kigger på mig og ser noget overrasket ud.

På spørgsmålet om, hvad der har været sværest for hende i de sidste år, svarer hun, at det har været rigtig hårdt at forsøge at leve op til andres forventninger. Når det ikke lykkes, vender hun det imod sig selv med selvbekjendelser og selvskade, og bliver endnu mere usikker på, hvem hun er som person.

Supervisor: *"Betyder det at du lader andre definere, hvem du er og hvad der er vigtigt for dig?"*. Dette bekræfter hun. Nyt spørgsmål: *"Kan du høre dig selv og din egen indre stemme?"* Jane svarer, at det synes hun er svært, da hun gør sig selv så afhængig af andres forventninger og stemninger. I lange perioder har hun ikke sagt noget, eller sagt det så lavt, at det var svært at høre hende. Hun har i lange perioder bare ligget i sin seng og oplevet sig afmægtig.

Supervisor kigger direkte på Jane: *"Det er meget vigtigt for mig, at se dine øjne og høre din stemme i dag. Det er en stor hjælp for mig for at lære dig at kende, og lære hvad der er vigtigt for dig. Derved risikerer du også at lære dig selv bedre at kende."* Det udsagn fremmer med det samme hendes øjenkontakt og stemmeføring.

Senere spørger jeg Jane om, hvad hun er god til, hvilke egenskaber hun har og hvilke værdier der er vigtige for hende? Hun nævner: udholdenhed, viljestyrke, samvittighedsfuldhed og stolthed.

Supervisor: *"Har du tænkt over betydningen af at have gode allierede i dit liv og hvordan de egenskaber er vigtige for dig?"*. Jane svarer, at det har hun slet ikke tænkt over.



At finde nye strategier

Derefter snakkede vi om, hvordan hun kunne blive mere tilgængelig i kontakten både i forhold til sig selv og til personalet. Adspurgt har hun gode bud på, hvad personalet sætter pris på både ved hende som person og ved samarbejdet. Bagefter svarer hun også på, hvad hun tror, at det gør ved personalet følelsesmæssigt, når de ikke kan nå hende. Hun er godt klar over, at personalet smittes af hendes usikkerhed og afmægtighed. Hun siger samtidig, at hun er indstillet på at yde sin del af indsatsen for at personalet kan få kontakt til hende. Personalet bekræfter Janes oplevelse og ser lettede ud. Vi snakker om, at hvis ikke hun blev mere tilgængelig, ville hun i praksis lade sig selv alene, og blive ladet alene. Jane siger, at sådan har hun ikke erkendt situationen før: At hendes alenehed i verden delvist er selvskabt.

Undervejs i interviewet foreslår supervisor, at hovedtemaet for snakken kunne være: **At høre egen stemme og at arbejde med at være mere tilgængelig for andre.** Det synes Jane er meget præcist formuleret og fandt det meget brugbart: ”*Det er spot-on!*”

Bagefter gik vi mere i detaljer om, hvordan hun nogle gange havde kæmpet for noget, der var vigtigt for hende, selvom andre synes noget andet. Hvad det indebærer at lytte til sig selv, og hvad det kunne have af positive konsekvenser at handle ud fra dette. Undervejs i interviewet lyste Janes ansigt mere og mere op, hun sad mere rank og der var en anden energi over hende.

Personalets refleksion gør en forskel

Efter interviewet reflekterer personalet over Janes fortællinger. Her fortæller den del af det reflekterende team, der har fået opgaven med at bevidne, hvad de kunne genkende fra sig selv, nogle meget personlige historier om at genkende mange af Janes dilemmaer, især i deres yngre år, og hvad der havde hjulpet dem til at komme videre med deres liv. Refleksionens meget direkte og ærlige udsagn gør et stort indtryk på Jane, da hun aldrig før har oplevet personalet snakke sådan sammen før.

Det gør samtidig stort indtryk på personalet, hvor vigtigt det er, at de bliver mere ærlige og direkte i deres måde at være på sammen med Jane, hvis hun skal være tryk ved dem og samspillet. Tilsvarende gør det indtryk, da det bliver tydeligt, hvor vigtigt det er, at personalet har fokus på at tage større ansvar for deres egen måde at være på, fremfor at fokusere på Janes adfærd og tit opleve sig selv mere ansvarlige for hendes liv, end hun selv gør. Essentielt at Jane bliver opmærksom på ikke at være så meget ovre i sine forventninger til andre og deres forventninger til hende, og vise versa for personalets vedkommende. Det er nødvendigt for at bryde med et mønster, som Jane kender alt for godt fra sin egen familie. Snakken med kontaktpersonerne bagefter fokuserede mest på, hvordan de kunne blive mere tilgængelige i samarbejdet med Jane, og mere tydelige, ærlige og vedholdende i deres måde at være på overfor Jane.

Som afslutning på seancen er det supervisors opgave - i fællesskab med Jane og personalet - at angive på en tavle, hvad der er de vigtigste pædagogiske pointer i supervisionen og mulige konkrete redskaber:

1. Tilgængelighed:

Hvordan kan Jane og personale blive mere tilgængelige for hinanden? Bl.a. anvende spejling som metode og at blive i de svære situationer og insistere på at få dem afsluttet i stedet for at skifte fokus, når det bliver svært, og at begge parter er mere insisterende på at få et svar. Jane føler, at det vil give hende mere energi og gøre hende mere selvsikker, fordi hun ellers tit igennem årene har fået lov til at smutte fremfor at forpligte sig i forhold til det svære.

2. Insistere på svar:

Når Jane bliver vred/utilfreds med sig selv eller andre, at hun så skal sige det højt. At personalet ikke nødvendigvis tager et ’nej’ for gyldigt i den situation, men insisterer på et svar og at følge situationen op bagefter, evt. flere gange.

3. At alliere sig med de gode egenskaber:

At Jane og personalet hjælpes om opgaven med, hvordan hun kan alliere sig med egen stolthed og vilje som strategier i svære situationer.

4. At være realistisk:

I stedet for at skolekarakterer og andet skal være perfekt for at være god nok, så at tage stilling til, hvad der kan være realistisk for Jane, fordi det perfekte i praksis aldrig er perfekt nok.

5. At tage sig selv alvorligt:

Jane øver sig i at mærke efter, hvordan hun har det og hvad der er vigtigt for hende i en given situation. Hun skal således konsultere "sin indre stemme" (ikke de psykotiske stemmer, men Janes egen stemme) for at finde ud af, hvad der vil være godt for hende i en given situation.

Det sidste punkt viste sig at være det vigtigste, da Jane selv skulle vælge de vigtigste 1-2 punkter og aftale med personalet, hvordan hun kunne samarbejde med dem herom. Heldigvis havde Jane en meget tydelig og insisterende kontaktperson, der efterfølgende syntes, at det var nemmere nu at kunne give slip på, hvad hun skulle kontrollere, og give kontrollen og ansvaret videre til Jane. Inden vi afslutter seancen giver Jane udtryk for, at hun er meget glad for at have deltaget. Hendes ansigt udstråler engagement og glæde. Hun vælger selv at nedskrive punkterne fra tavlen og vil samle kontaktpersonerne bagefter. Lederen syntes, at det var fascinerende endelig at høre Janes stemme og mening meget tydeligere end før.

Næste gang, hvor jeg har supervision alene med personalet, følger vi op på seancen med Jane.

Personalet fortæller, at de nu ser en meget mere åben Jane og bedre forstår, hvorfor samspillet har været så svært for begge parter. Specielt har de bemærket sig, hvor insisterende supervisor var i forhold til, at Jane skal forholde sig til og svare på det, som hun bliver spurgt om fremfor at sige "*det ved jeg ikke*". Personalet tog også supervisors formulering til sig: "*Jeg vil gerne høre dig Jane, og jeg forventer at du gør det samme i forhold til mig.*"

Opfølgning 20 måneder senere:

Kontaktpersonerne fortæller, at Jane er modnet og har udviklet sig, som det havde været umuligt at forvente for 1½ år siden:

- Hun tager ansvar for egen skolegang
- Hun udøver næsten aldrig selvskade mere
- Hun er meget bedre til at finde ud af, hvad der er vigtigt for hende, fremfor at leve op til andres forventninger At tage sig selv alvorligt, har erstattet værdien at tilpasse sig
- Hun bliver stadig klogere på sin egen identitet, og kan se perspektiver for egen hverdag og liv
- Hun tager væsentlig større ansvar for at løse konflikter og hvad hun har lavet af praktiske aftaler
- Hun reagerer ikke længere med selvskade eller psykoser, hvis noget ikke lykkes eller der sker noget uforudset
- Hun bor nu for sig selv og er aktiv i stedets beboerforening

Efter at kontaktpersonen har snakket med Jane, fornemmer hun, at for Jane har det vigtigste været oplevelsen af at blive mødt og talt til som voksen person, som selv har svaret på, hvordan hun bedst kan leve sit liv. Endvidere at det var Jane selv, der fandt de nødvendige strategier til at tackle svære situationer kombineret med en vedholdende og ærlig kontaktperson tilstede i hendes liv.

Nogle gange joker de sammen: "*Skulle vi ikke ringe til supervisor nu?*". Hvilket i praksis betyder: "*Jeg må lige nu huske at lytte til egen stemme, og tage de behov, som jeg har alvorligt.*"

Opfølgning juni, 2018 fra kontaktperson efter dialog med Jane:

Jane har haft en svær periode, men hun har stadig samarbejde med sin kontaktperson. For Jane havde supervisionen den betydning, at hun holdt op med at hviske og tale lavt. Hun fik sin stemme tilbage. De positive tanker og overvejelser undervejs fra personalet havde stor betydning for hende. De fem punkter vi skrev på tavlen blev udgangspunkt for de ugentlige samtaler. Jane følte sig igen som en del af eget liv. Det var en stor gevinst for kontaktpersonen, at Jane og hun fik samme sprog og en fælles viden, og emner og områder var mindre farlige at tage fat på. Eksempelvis omkring samarbejdet og Janes adfærd. Begge blev mere trygge i relationen og fik større tiltro til hinandens gode hensigter.

RAMMERNE I DET ÅBNE SUPERVISIONSRUM

Interviewet med Jane illustrerer den model for det Åbne Supervisionsrum, der har udviklet sig. Til seancen er der afsat en ramme på 3 timer som led i den i forvejen aftalte supervisionstid. Omkring halvdelen af tiden anvendes til interviewet med borgeren, idet det efterfølgende interview med personalet oftest er væsentligt kortere, fordi de vigtigste informationer kommer fra borgeren selv undervejs. Det har tit overrasket personalet, at en borger, som de har sagt kun vil kunne koncentrere sig i 20 minutter, som regel altid har gennemført hele seancen. Det tror jeg skyldes det ubetingede fokus på borgerens liv og muligheden for at fortælle i detaljer om, hvad der er vigtigt i netop deres liv.

Opstart af seancen

Ved opstart af selve seancen præsenterer supervisor sig selv og fortæller også lidt om sit liv, for bl.a. at skabe større nærvær fremfor professionel afstand i forhold til borgeren. Supervisor forklarer spillereglerne, formen og hensigten med supervisionen. Herunder hvorfor det er så vigtigt, at borgeren vil give sig til kende under forløbet, fordi det ellers kan være svært at forstå, hvad der er vigtigt for borgeren. Hvis der kommer mange undvigende svar, er det også svært for supervisor og de øvrige deltagere at vide, om borgeren er aktivt deltagende i processen. Samme princip og instruktion gør sig gældende i forhold til personalet, fordi borgeren skal kunne mærke og stole på, at de tilstedeværende er nærværende, respektfulde og ærlige. Supervisor siger tit til alle deltagerne: *"Det er vigtigt for mig i dag, at I er mere ærlige end pæne!"*.

Seancen starter altid med 1-2 timers interview med borgeren, hvor personalet er tilstede for at bakke op om borgerens liv. Der er oftest 5-8 medarbejdere tilstede. Det er velset, at den daglige leder ligeledes er med for at bakke op om den viden, erkendelser og strategier, som det undervejs viser sig at være vigtigt at arbejde videre med.

Borgeren som rådgiver

Når personalet i løbet af processen inviteres af supervisor til refleksion eller i de efterfølgende interview, viser, at de er i tvivl eller i vildrede, beder jeg ofte borgeren om at påtage sig rollen som en slags rådgiver for personalet, så supervisor og borger kan

hjælpes ad med at guide personalet i forhold til deres vanskeligheder i relation til borgeren. Jeg siger ofte med et glimt i øjet: *"Hvad synes du, at vi skal stille op med personalet, når de er rådvilde, som de er nu i forhold til dig?"*.

Ofte kommer der meget relevante og enkle råd ud af denne dynamik: f.eks. at have færre ambitioner på borgerens vegne, være mere tilgængelige i kontakten eller at give sig mere tid til bare at være der uden en plan.

Refleksion hos personalet

Sædvanligvis er det kontaktpersonen eller 1-2 andre medarbejdere, som kender borgeren godt, som sidder ved siden af borgeren undervejs. Resten af det deltagende team får tildelt bestemte refleksionsopgaver, eksempelvis:

1. Den ene halvdel af teamet observerer: Hvad fortæller borgeren om, hvad der er vigtigt for ham/hende og hvilke værdier, som er i spil?
2. Den anden del af teamet kommer med bevidning: Hvad kommer du/I i kontakt med af private og/eller professionelle erfaringer, når I hører borgeren fortælle om eget liv?

Nogle gange kommer der meget gribende og private fortællinger fra personalet, og det gør som regel et stort indtryk på borgeren, når de professionelle "kaster masken" og bare bliver medmennesker af kød og blod som borgeren selv. Tit formulerer borgeren dette i retning af: *"Jeg vidste ikke, at de kunne have lignende problemer som mig. Jeg troede jo, at de havde deres på det tørre. Mine problemer lyder mere som almindelige menneskelige problemer fremfor sygdom"*. Flere gange viser det sig, at de professionelle har oplevet lignende problemer eller dilemmaer som borgeren, men at borgeren for eksempel er blevet psykotisk af sine oplevelser, medens de professionelle har klaret at komme videre. Forskellen er bl.a. at borgeren har manglet strategier i forhold til sin følsomhed og sårbarhed, og ofte har haft vanskelige opvækstvilkår. Denne øgede indsigt hos begge parter er gensidigt meget afstigmatiserende.

Det indgår i processen, at jeg ofte spørger borgeren, hvad han/hun synes, at jeg skal sætte fokus på, når jeg bagefter interviewer personalet? Borgeren kommer så tit med meget relevante forslag, også borgere som man ofte betegner som værende "meget syge". Endvidere har vi i dialogen ofte fokus på, hvad personalet og borgeren gør ved hinanden

følelsesmæssigt, og at det er vigtigt, at begge parter tager mere ansvar for sig selv, fremfor at være så fokuseret på modparten.

Afrunding af seancen

Som beskrevet i casen med Jane, så afsluttes seancen altid med at supervisor, gerne med deltagernes hjælp, noterer 5-7 helt konkrete punkter på en tavle/flipover om, hvad det kan være relevant at arbejde videre med, og hvordan man kan gribe det an. Denne opsamling danner tit grundlaget for et mere afklaret samarbejde mellem borger og personale. Borgeren bliver samtidig bedt om at mødes med sin kontaktperson efterfølgende og selv beslutte sig for, hvilke 1-2 punkter der er de vigtigste at satse på aktuelt. Derudover at sikre sig, hvordan man holder fast i disse aftaler ofte over en længere periode, hvis borgeren skal lykkes med at tilegne sig nye måder at handle og se sig selv på (jf. Janes case).

ANVENDTE METODER OG TEORIER DER KAN ANVENDES TIL AT KOBLE SIG PÅ BØRGERENS LEVEDE LIV

Interviewet med Jane illustrerer, hvordan supervisor vælger at møde borgerne i supervisionen, hvilke spørgsmål der bliver stillet, og hvordan supervisionen bliver grebet an. Det Åbne Supervisionsrum jeg har udviklet over årene, baserer sig teoretisk på en eklektisk tilgang, da jeg efter behov i de konkrete møder med borgere kan benytte metoder fra både narrative, systemiske, psykodynamiske, kognitive og eksistenspsykologiske teorier.

Udgangspunktet for mødet med Jane er personen Jane, ikke patienten. Fokus er på, hvad hun selv synes det er vigtigt, at jeg ved om hende. Hvad hun ønsker at få ud af supervisionen, og hvad der er vigtigt for hende at komme videre med i forhold til hendes eget liv? Her er den narrative indfaldsvinkel i fokus. Både i form af elementer af **livshistoriefortælling som pædagogisk metode og den narrative terapeutiske tilgang**. Jeg spørger ofte til, hvilke svære situationer og konflikter borgeren har klaret i deres liv og hvilke egenskaber og værdier der har været alliancepartnere i disse svære situationer. Hensigten hermed er at fremelske de positive undtagelser i personens liv som modspil til de ofte negative dominerende (sygdoms)fortællinger. Det hjælper ofte borgeren til at få øje på værdier som f.eks. respekt, retfærdighed og egenskaber som mod og udholdenhed, som personlige styrker personen selv

besidder og som det vil være gavnligt at blive betydeligt bedre til at alliere sig med i bestræbelserne på at komme videre med sit liv. Målet er at genopdage færdigheder og evner som er vitale for den enkelte.

Den sidste del af interviewet fokuserer på samarbejdet mellem borger og personale ud fra temaer som: hvad borgeren sætter pris på i samarbejdet, hvad der kunne være anderledes og hvad der er borgerens egen rolle og ansvar i samarbejdet. Supervisor undersøger også, hvad borgeren tror, hvordan personalet oplever samarbejdet, og hvad der kan være svært for dem, hvor jeg bygger på en **psykodynamisk forståelse** af overføring og modoverføring. Ofte viser borgeren stor indsigt i, hvad der præger personalegruppen, men det er ligeså ofte, at personalet ikke har husket at indvie borgeren i dette. Afsluttende sætter vi sammen fokus på, hvilke strategier der skal arbejdes med fremover i samarbejdet, og som led i dette kobles kontaktperson og medarbejdergruppen på det udgangspunkt borgeren har dannet ved at fortælle om sine oplevelser af samarbejdet. Fokus: ansvar, roller, fælles strategier.

Når fokus i supervisionen er på **personen og relationen**, dvs. til en selv, supervisor, personalet og eventuelle udefrakommende fra det primære eller professionelle netværk, indgår der også fortællinger om funktionsvanskeligheder undervejs i interviewet og disse bliver således en naturlig del af en dialog med en borger om hans/hendes levede liv, f.eks. selvskaade, angst og at høre stemmer. Derfor er det så afgørende, at man som supervisor samtidig er helt bevidst om at lede efter de positive undtagelser, f.eks. stolthed over at have præsteret noget usædvanligt eller de kampe borgeren har vundet trods svære odds, fordi det for borgeren gør det nemmere at få øje på sig selv på en ny måde. Disse fortællinger rummer ofte en "skattekasse" med glemte færdigheder og værdier der før i livet har været vigtige nok til at kæmpe for. Eksempelvis fra interviewet med Jane, når det gjorde et stort indtryk på hende igen at få øje på gode egenskaber som stolthed og vilje, som hun kan alliere sig med, når der er behov for dette.

Denne ressourceorienterede måde at møde borgeren på har vist sig at være mere virksom, end hvis jeg tog afsæt i den psykiatriske diagnose som det vigtigste udgangspunkt. Eksempelvis Janes skizofreni og OCD. I så fald ville strategien i højere grad være at finde **kompenenserende foranstaltninger** i forhold til sygdom og handicap, f.eks. rammer, struktur og rutiner. Her kan de kompenenserende for-

anstaltninger nemt erstatte relationen som fokus. Men det er i relationen til sig selv og til andre mennesker, at borgeren udvikler sig ved at være tvunget til at forholde sig til sig selv og sit eget liv. Det er en forudsætning for at komme sig, genfinde fornemmelsen for sig selv og hvad der er betydningsfuldt i livet.

I måden at udspørge på undervejs anvender jeg som supervisor den **systemiske metode**. Refleksionsprocesserne er ligeledes inspireret af systemisk tankegang via brug af det reflekterende team, rollespil kombineret med bevidning fra den **narrative teori**. Vi arbejder i situationen endvidere en del med spejling og overføring-modoverføring fra den **psykodynamiske** og udviklingspsykologiske forståelse. Dette har vist sig meget relevant, da det ofte afdækkes, at den følelsesmæssige påvirkning som borgeren har på personalet - og omvendt - er en væsentlig del af relationen og den afmagt, som begge parter nemt kan opleve i samarbejdet.

Jeg inddrager også tilgange fra den **metakognitive terapi** i situationer, hvor det er tydeligt, at borgeren er belastet af bl.a. triggertanker, bekymringer og grublerier, eller metoden eksternalisering fra den narrative terapi. Der anvendes metoder fra arbejdet med stemmehøring og viden om recoveryprocesser, når det er relevant. En **eksistenspsykologisk** tilgang kommer også i spil, når borgeren i processen skal træffe nogle afgørende valg i forhold til retning og prioritering i tilværelsen fremover.

FORUDSÆTNINGER FOR SUPERVISION MED BORGERDELTAGELSE.

- **Borger og personalet skal ville det**

Et grundlæggende vilkår for at arbejde på denne her måde, er at **borgeren selv er motiveret** for dialog omkring eget liv og erfaringer med samarbejdet med personalet. Det kan ske med afsæt i en oplevelse af at have det svært, være afmægtig eller være gået i stå og handlemæssigt fastlåst i uhensigtsmæssige mønstre i tanker om sig selv og i forholdet til andre mennesker, men samtidig med et ønske om at finde en anden vej i livet uden nødvendigvis at vide, hvad alternativet kan bestå af.

Flere af de borgere, der tager imod personalets tilbud om at deltage i supervisionen, kan være plaget af psykotiske oplevelser i hverdagen. Det betyder også, at borgeren kan udvise psykotiske symptomer undervejs i supervisionen (f.eks. hører stemmer,

identitetsforvirring), men netop her kan det være meget hjælpsomt for borgeren, at supervisor er meget fokuseret og insisterende i selve kontakten mellem borger og supervisor. Den intense interesse for borgeren får ofte de psykotiske symptomer til at forsvinde eller dæmpes. Ydermere afdækker dialogen og samspillet også ofte, om de psykotiske udfald er blevet en form for bevidst/ubevidst reaktionsmønster.

Det Åbne Supervisions rum forudsætter et godt **kendskab hos personalet til supervisor**. Medarbejderne skal føle sig trygge ved den arbejdsform som anvendes, for tillidsfuldt at kunne invitere borgere med i supervisionen. Det er særlig vigtigt i situationer, hvor de som personale oplever at være fastlåste eller have store problemer med samspillet med borgeren, men samtidig nærer et ægte håb om muligheder for udvikling for begge parter i relationen. Derfor kræver det også af personalet at teamet er parat til og trænet i processer med at reflektere over egne følelser og ”blinde pletter”, handlemønstre og intentioner i samarbejde med borgeren. Erfaringsmæssigt er disse forudsætninger hos personalet lettest at opnå, når teamet har en relevant faglig uddannelse og kendskab til gruppedynamikker.

I hele dette arbejde er **ledelsens accept af tilgangen og opbakning** til personalet og prioritering af supervision en væsentlig forudsætning for at personalet tager mod til sig, er villige til at invitere borgere, som de har det svært med, og på sigt at skabe en anden forståelse, et mindre stigmatiserende sprogbrug og kultur i mødet med borgeren.

- **Kvalifikationer og kompetencer hos supervisor**

At matche opgaven med at invitere borgere, som har svære psykiske og sociale problematikker og som kan være institutionaliserede igennem mange år ind i supervisorsrummet kræver både faglig uddannelse og erfaringer. Man skal have en grundlæggende tro på, at borgeren selv har svaret på, hvad der har betydning for at komme sig, og at det er borgerens stemme som rummer den helende kraft, hvor *stemme* forstås som egne følelser, erfaringer, værdier, egenskaber og intentioner. Det kræver også et omfattende kendskab til og træning i terapeutiske teorier og metoder.

Supervisor skal være både **åben og nysgerrig**, og forsøger at skubbe egne forforståelser til side. Det kræver evne til at reflektere over egen rolle, ansvar og blinde pletter.

Supervisor skal være modig. Det kræver et stort **mod** at træde ind i et rum, sammen med en belastet borger og personalet, uden at kende borgeren eller forløbets indhold på forhånd. Jeg skal turde at gå på opdagelse i det ukendte og skabe fælles mening undervejs. Det er kun rammerne for supervision der er kendt på forhånd, så det er borgeren, der med sine fortællinger og sin tilstedeværelse, leverer den vigtigste del af indholdet i selve supervisionen.

Et vigtigt fokus er en viden om og forståelse af, hvilke dynamikker, manglende strategier og uhensigtsmæssige tanke- og handlemønstre der er i spil hos mennesker, der har svært ved at komme videre i deres liv på grund af blandt andet angst, depression, psykotiske oplevelser, karakterologiske problemer og misbrug. Jeg skal kunne få øje på og identificere, hvordan borgerens problemer ofte er landet hos personalet og derved skaber fastlåsthed og afmagt hos personalet. Min psykologuddannelse, teoretiske viden og metodekendskab kombineret med mangeårig faglig erfaring og træning både som terapeut og supervisor har været en forudsætning for at gå i gang med det Åbne Supervisionsrum.

BORGERNES OPLEVELSE VED AT DELTAGE I SUPERVISIONEN

Caseeksempel fra maj 2018:

Om betydningen af at træffe valg og tage ejerskab af positive egenskaber og erfaringer.

Under en pause i en supervision på et af de bosteder, hvor jeg er supervisor og ofte har borgerne med til supervision – kontaktes jeg spontant af Peter, som er beboer på stedet. Han siger: *"Kan du huske mig, ham der også var konstabel i militæret og fritidsfisker?"* og fortsætter med denne fortælling:

"Du har været guld værd for mig. Du var lynhurtig til at spotte, hvad der har betydet meget for mig i mit liv. Du fandt frem til konstablen og fritidsfiskeren Peter, som havde nogle egenskaber og værdier, som var vigtige at få øje på. Du sagde også til mig: Jeg siger udtrykkeligt til dig, Peter, at du ikke er en stakkel, men du har spillet rollen som en stakkel. Det var både provokerende og tankevækkende at høre. Det gjorde også, at min søster nogle gange kom til at spille rollen som mor overfor mig. Jeg vil ikke være en stakkel, hellere tage modgang som udfordring. Det er udviklende. Når jeg møder udfordringer i dag, så tænker jeg på, dengang jeg var konstabel og hvilket mod og hvilken vilje det krævede af mig, at klare de svære situationer. Det billede og den erkendelse jeg gjorde mig i militæret med: "jeg tager det fandenedeme som en udfordring!". Det er noget jeg kan bruge ved andre problemstillinger i mit liv i dag. Mit liv er mere stabilt i dag. Jeg har færre tvangsritualer og er mindre paranoid end før."

Trods borgernes forskellige personlige udgangspunkter både i forhold til psykiske lidelser og problemer med deres recoveryproces og samarbejde med personalet, er der alligevel mange enslydende tilbagemeldinger fra borgerne i og efter supervisionen: At borgeren føler sig hørt, set og respekteret, og at dette i sig selv har en stor personlig betydning.

Deltagelse er udfordrende

Flere af borgerne giver ikke overraskende udtryk for, at det er krævende for dem at deltage i supervisionen, fordi det forventes, at de forholder sig så meget undervejs i processen. På trods af, at det således kan opleves hårdt og krævende, får de altid noget med sig, og flere gange meget vigtige erkendelser og redskaber for at komme videre.

Ingen borgere har efterfølgende tilkendegivet, at det var for voldsomt eller en dårlig oplevelse. Undervejs fortæller borgeren om større selvindsigt, forståelse for egen andel af samarbejdet. De beretter også om større forståelse for personalets dilemmaer og vigtigheden af sammen med personalet at være parat til at finde nyt fokus, og deltage i et samarbejde der kræver mere af dem end før, samtidig med at det tit bliver mere givende. Eksempelvis udtrykt af en borger på følgende måde: *"Det er fedt at mærke, at personalet virkelig gerne vil hjælpe mig og forstå mig"*.

Flere borgere giver også udtryk for en vis benovelse over, at personalet bruger en hel supervision med fokus på borgerens liv på egne præmisser og med egen fortælling i fokus. Både personalet og borgerne nævner tit, at det er vigtigt for begge parter, at fortællingen om borgerens liv foregår mens hele medarbejdergruppen er tilstede. Det giver

en fælles forståelse og et bedre udgangspunkt for, at alle er loyale overfor de strategier, som man kommer frem til via supervisionen.

At blive forstået på egne præmisser

Flere af borgerne nævner, at det er vigtigt ikke at blive genstand for personalets fortolkninger, men i stedet blive genstand for aktiv lytning, nysgerrighed, og en lyst til at forstå og stille op for borgeren. Flere har sjældent eller aldrig oplevet at ens fortælling bliver modtaget som værdifuld i sig selv. Eksempel: En kvinde midt i 20'erne med forskellige og ustabile omsorgspersoner i sit liv, siger som afslutning på supervisionen: *"Jeg har aldrig i mit liv oplevet at møde nogen før der helt forstår, hvordan det er at være mig, og hvad der er vigtigt for mig. Det er kæmpestort for mig. Nu er jeg ikke så alene mere."*

Borgerne kan give udtryk for, at de oplever, at personalet er på deres side, når alle trækker på sammen hammel med udgangspunkt i borgerens fortælling. Eksempelvis gav en borger udtryk for tvivl om personalets kompetencer: *"de er ikke dygtige nok til min type af problemer."* Efter supervisionen forsvandt denne oplevelse og hendes vrede, fordi hun oplevede, at hele personalegruppen ville hjælpe hende.

Flere borgere giver udtryk for, at det gør stort indtryk på dem, at personalet giver sig mere til kende end de plejer at gøre bl.a. igennem bevidning, og hvad begge parter gør følelsesmæssigt ved hinanden. Det gør også stort indtryk, at personalet er ærlige omkring, hvor svært det kan være for dem at samarbejde med borgeren, og at personalet tør give udtryk for at de reelt har brug for borgerens hjælp, så de kan komme af med afmagten og i stedet i fællesskab udvikle mere konstruktive strategier i hverdagens samarbejde

En borger fra Høje Taastrup, hvor vi længe har arbejdet med det åbne supervisorsrum udtrykker sin oplevelse med deltagelse i supervision på følgende måde:

"Til supervisionen så personalet mig fra en anden side. Jeg oplevede, at de ikke vidste, hvad de skulle gøre, men efter supervisionen blev personalet helt anderledes. De havde fundet ud af en måde at forholde sig til mig på. I supervisionen fandt jeg ud af, at jeg måtte træffe et valg om jeg ville fortsætte med min destruktive måde at leve mit liv på. Jeg besluttede mig for, at jeg var meget mere værd en det jeg bød mig selv. Det blev et vendepunkt."

Det vigtigste af det hele er måske, at mange af borgerne giver direkte og indirekte udtryk for at have

genfundet **værdighed**, fordi et menneske uden værdighed kan være grundlæggende i tvivl, om han/hun har ret til at være her og miste evnen til at passe på sig selv og sine.

Påvirkning af medarbejderne og kulturen på arbejdspladsen

De arbejdspladser, hvor jeg arbejder med det åbne supervisorsrum, er forskellige og alle meget afhængige af rammevilkår, uddannelsesniveau hos personalet, ledelsen og de målgrupper, som præger stedets kultur. På trods af dette er der en række fællesnævnerer for den udvikling, som supervisionen med borgerinddragelse sætter i gang de fleste steder. Det er vigtigt for kulturen, at medarbejderne lærer ikke at tage for meget ansvar på borgerens vegne, fordi man dermed kan risikere at være umyndiggørende og institutionaliserende. Relationsarbejde er altid at finde balancen mellem for lidt og for meget involvering.

Følgende tilbagemeldinger kommer fra medarbejderne i socialpsykiatrien i Høje Taastrup, hvor borgerne tit er med i supervisionen, men lignende tilbagemeldinger høres fra mange af de andre steder, hvor jeg er fast supervisor:

- **Personalet oplever mindre end før at stå alene med hovedansvaret for borgerens liv og trivsel**, dvs. undgår at være overengagerede. Der opstår et større gensidigt ansvar i relationen i samarbejdet med borgeren.
- **Personalet giver også udtryk for, at det gør en stor forskel at høre borgerens historie**, når personalet er samlet til supervision. Man hører hvad kollegaerne har arbejdet med, hvad der går godt, og hvad der er svært. Personalet oplever herigennem at de lærer borgeren mere indgående at kende end de ellers gør. Det letter opgaven med at holde fast i at arbejde med de beslutninger, som man sammen med borgeren er blevet enige om i supervisionen. Det bliver meget nemmere at forstå, hvorfor personalet skal være loyale i forhold til de truffe beslutninger, i stedet for at få det at vide på et kort møde eller som besked på en e-mail. Teamet bliver klogere på andre måder at arbejde og samarbejde på.
- **Personalet er blevet mere ærlige og tydelige og bedre til at stå ved sig selv**: *"Vi er mere tydelige og autentiske og giver mere af os selv end før"* tilkendegiver personale fra Høje Taa-

strup. Endvidere at medarbejderne er mere reflekterende end før i forhold til egne forførelser og måde at agere på, og fornemmer, at borgerne bedre kan gennemskue personalets hensigter og handlinger. Dette er en lettelse og skaber større tryghed i relationen for begge parter. Personalet er mere insisterende i kontakten og bedre til at stille de svære spørgsmål.

Der er også sket en forandring i og med at personalet er blevet mere nysgerrige og mere fokuserede på at lytte og spørge borgeren bagefter: *"Hvad vil du have mig til at forstå?"* eller *"Hvad vil du have mig til at gøre?"*. Personalet oplever klart, at processen med at borgerne i højere grad selv definerer, hvad der er vigtigt for dem, så definerer de samtidig mere sig selv, og kan mærke sig selv mere end før. Det betyder også, at personalet er mere opmærksomme på, at borgerne har masser af erfaringer med sig i forvejen, og vigtigheden af at disse bliver medinddraget i samarbejdet. Dermed forsøger personalet også at undgå faldgruben med at have en dagsorden på borgerens vegne (Høje Taastrup):

"Vi koncentrerer os om at høre, hvad de siger, og samtidig har vi tillid til at de selv kan. Vi viser dem også, at vi kan udholde afmagt og frustrationer ved at blive ved med at være der, også når det er svært."

"Det gør en stor forskel for begge parter, at borgeren bliver hørt i kraft af sig selv. Vi tager det de siger alvorligt. De definerer selv, i højere grad end før, hvad er vigtigt for dem. Det at tage deres ord som gode varer gør en stor forskel i samarbejdet med dem. Det er en anden måde at respektere borgeren på."

"Vi satser på at udvikle fælles sprog og fælles forståelse sammen med borgerne. Vi arbejder på at fjerne det der skaber afstand. Diagnosen er meget lidt i fokus, vi bruger almindeligt talesprog. Samtidig viser vi at vi holder af dem. Et knus. Et blik, et klap på skulderen. Vi kommenterer positivt deres tøj og deres udseende."

Personalet tilkendegiver endvidere, at de er blevet gode til at anvende og holde fast i de vigtigste pointer fra supervisionen. Erfaringerne fra seancerne har også haft en gavnlig indvirkning på deres samarbejde med eksterne samarbejdspartnere:

Omfanget af sparring og dialog med bl.a. sagsbe-

handlere og jobcentre er taget til. Retorikken på jobcentrene har forandret sig, idet konsulenterne i højere grad stiller spørgsmål som: hvem er du, hvad er vigtigt for dig - fremfor at borgeren skal passe ind i en kategori eller system. Både personalet og borgere er mere opmærksomme på at holde fast i, hvad der er vigtigt for dem, og at definere sig selv og egen rolle i forhold til samarbejdspartnere end før.

Intet af denne kulturudvikling er dog kommet af sig selv, men er resultatet af et langvarigt fælles fokus, mod på forandringer og benhårdt arbejde med sig selv både hos borgerne og medarbejderne, og en klar ledelsesmæssig opbakning og interesse.

UDVIKLINGSMULIGHEDER OG BEGRÆNSNINGER

Når hvert system og faggruppe har en tendens til primært at tage udgangspunkt i sin egen selvforståelse, den kultur og de logikker, som de er en del af, bliver det overordentligt svært at leve op til fordringen om at sætte borgeren i centrum. For at realisere denne intention ville det indebære, at alle på tværs af sektorer, forvaltninger og faggrupper enedes om, at det var borgerens egen historie, intentioner, værdier og egenskaber, der i ufortolket form skulle være det altafgørende udgangspunkt for en fælles koordineret indsats. Det billede er meget langt fra virkeligheden i dag. Det mest almindelige er, at borgeren skal tilpasse sig de forventninger, værdier, metoder og den både direkte og indirekte magt, som er fremherskende i de systemer, som ellers har til opgave at hjælpe borgeren med at få et autonomt og værdigt liv. Tilpasning bliver således desværre tit i praksis en vigtigere værdi end selvstændighed og dermed det modsatte af recovery og empowerment.

Socialpsykiatrien har et tids- og kvalifikationsproblem

Når man som jeg igennem de sidste 25 år har fungeret som supervisor rundt i landet på mange forskellige tilbud, får man også indblik i forandringer på området. I praksis bliver vilkårene for tilbuddene stadig mere pressede bl.a. på grund af kommunernes økonomi. Det rammer især normeringer af personale, midler til kurser, efteruddannelse og supervision, samtidig med at systemet forventer, at borgerne kommer sig hurtigere end før (mere flow i tilbud). Ydermere sluger krav til dokumentation og kontrol mere af medarbejdernes arbejdstid på bekostning af

tid til nærvær, der er blevet en mangelvare i mange tilbud. Den udvikling overlader borgeren mere til sig selv og sine vanskeligheder med at finde vej i livet på trods af psykiske lidelser.

Langt hovedparten af de mange hundrede medarbejdere, som jeg har været supervisor for igennem årene, er både engagerede og ansvarsbevidste mennesker, som gerne vil borgeren det bedste. Problemet er, at det kræver megen træning og uddannelse ud over ens grunduddannelse, samt kvalificeret supervision, at kunne få øje på og forstå de tanke- og handlemønstre, der kan blokere for udvikling hos borgeren, og som nemt kan optræde i samarbejdet mellem borger og medarbejder. Dette er ikke mindst tilfældet, når personalet ikke bare skal kunne identificere destruktive mønstre, men ydermere skal kunne overskue, hvad der skal til for at bryde dem, og udvikle strategier sammen med borgeren, så begge parter kan fungere og komme videre. Disse forudsætninger er en mangelvare flere steder og en udfordring som må tages i betragtning af mig som supervisor, hvis det skal være muligt og forsvarligt at arbejde med borgerinddragelse i supervision ud fra den kontekst, som er skildret i nærværende artikel.

Behov for tydelighed i relationer

Det viser sig gentagne gange, at personalet kan blive bedre til at give sig selv til kende, så borgeren er mere sikker på karakteren af den relation, som han/hun har med personalet, som led i at skabe tryk og afklaring. Dette indebærer bl.a. at kunne håndtere brug af metoder som *spejling* ved at udtrykke, hvad man ser og hvad borgeren gør ved en som person. Tilsvarende er det betydningsfuldt, at personalet bliver mere bevidst om deres intentioner ved konsekvent at forklare borgeren, hvorfor de vælger at tale og handle som de gør. Personalet skal styrkes i at kunne bede borgeren om råd, når de selv oplever afmagt og fastlåsthed i samarbejdet.

En del borgere har brug for, at personalet bliver væsentlig mere insisterende i deres måde at forholde sig til borgeren på, så denne ikke gang på gang kan undvige at forholde sig til sig selv og til sine relationer med svar som: ”*det ved jeg ikke*”. I de situationer, kan det være gavnligt at kunne melde ud som medarbejder:

”*Jeg har meget brug for at du svarer på mit spørgsmål, selvom det er svært, ellers bliver jeg ikke kloget på hvad der er vigtigt for dig, og hvordan jeg kan hjælpe dig.*” Mere ærlig kommunikation er ofte

i længden en lettelse for begge parter, samtidig med at medarbejderen forklarer, hvorfor man efterlyser borgerens melding, så situationen ikke kommer til at opleves grænseoverskridende eller moraliserende.

Engagement i balance

Det er et gennemgående tema i mange supervisioner, at enten er medarbejderne overengagerede, og oplever at de er mere ansvarlige for borgerens liv end borgeren selv er, eller også at de bliver uengagerede og trækker sig, når de ikke kan se en udvej i kontakten med borgeren. Derfor er det vigtigt, at personalet bliver bedre til at skelne mellem: hvad har situationen med mig selv at gøre, hvad har den med borgeren at gøre? Det primære ansvar er at blive i relationen, fastholde den, være tydelig og meget ærlig, og være god til at bede borgeren om hjælp, samtidig med at tro på at borgeren selv kan være med til at finde en ny vej. Kollegial støtte, tillid og opbakning fra ledelsen spiller erfaringsmæssigt en rolle for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø, hvor man som medarbejder tør søge rådgivning og hjælp, hvis man føler sig afmægtig eller overforpligtet i sit relationsarbejde.

Ingen er kun sin diagnose

Det gør en verden til forskel for borgeren, hvorvidt medarbejderne primært fokuserer på funktionsvanskeligheder som følge af den psykiske lidelse og diagnose, eller om der også er rum og interesse for at møde personen, som fortæller om sit liv, sine egenskaber, værdier, intentioner, problemer, drømme, styrker og dilemmaer. Med et ensidigt fokus på sygdom bliver den faglige opgave primært at finde veje til at kompensere for et handicap og tilpasse sig et liv med en sygdom. Diagnosen fortæller om andres definition af, hvad ”patienten” er, men fortæller ikke noget om **hvem** borgeren er. Hvor det med fokus på borgeren i centrum giver borgeren mulighed for at anvise andre veje til et liv med større mening og indhold og en anden identitet end blot sygdomsidentiteten.

Borgerens fortælling som nøgle til udvikling

For at forstå de borgere, jeg som supervisor møder under seancerne, må jeg lytte til fortællingen om en borgers liv på personens egne præmisser uden at tolke eller kategorisere. Nøglen til at forstå, hvad der skal til for at komme videre, er at borgerne får lov til at fortælle om, hvordan de opfatter sig selv

som menneske. Hvad har været vigtige begivenheder i livet, som er medvirkende til, at tilværelsen er gået i stykker? Det kan også være fortællinger om, hvordan borgeren selv har formået at klare store udfordringer på trods af svære odds. Oplevelser med vigtige personer, der har betydet meget for borgeren, har troet på og støttet personen. Borgerne kan invitere disse personer med i supervisionen, for at høre deres version af kendskabet til borgerne som menneske og hvad de værdsætter. Denne proces betyder, at vi sammen **opgraderer** borgerens erfaringer og fortællinger på egne præmisser.

FORUNDRINGEN VED BORGERINDDRAGELSE I SUPERVISION

For supervisor er det opløftende og samtidig tankevækkende at erfare, hvordan tre timers fælles supervision med aktiv borgerdeltagelse, kan indvirke på både borgerens syn på egne muligheder og personalets motivation og samarbejde med borgeren efterfølgende. Det bliver for flere af borgerne et markant vendepunkt i deres liv.

Det er tankevækkende, fordi de emner, som vi beskæftiger os med i supervisionen, altid burde være et grundelement i den psykosociale rehabilitering, som borgeren formelt set er mål for i det socialpsykiatriske tilbud. Når det ikke sker oftere end tilfældet er, kan det have sammenhæng med de tidligere omtalte udfordringer med manglende tid til nærvær og grundkvalifikationer hos personalet. For flere borgers vedkommende ville supplerende tilbud med kvalificeret psykoterapi metodisk tilpasset den enkelte, kunne gøre en stor forskel for at komme sig. Det kan undre, at sidstnævnte så sjældent tilbydes, da det vil være økonomisk overskueligt, i betragtning af de store omkostninger som region eller kommune i øvrigt har ved at drive selve tilbuddet.

Hvad kan være faldgruben ved borgerinddragelse i supervision?

Det Åbne Supervisionsrum må ikke blive et modefænomen i retning af: ”*Det lyder spændende, vi må hellere prøve det her i vores socialpsykiatriske tilbud*”. Det kræver at personalet, borgeren og ledelsen er aktivt interesseret i at indgå i en proces, hvor supervisionen som regel kun er et startskud, eller en styrkelse af et udviklingsarbejde, der allerede er i gang. Supervisionen giver kun mening, hvis supervisor har både faglige kvalifikationer og personligt mod, nysgerrighed og åbenhed.

Agter eller magter personalet sammen med borgeren ikke at følge op på de vitale erkendelser og strategier fra supervisionen, så risikerer borgeren blot at opleve sig blive ladet alene igen.

Samtidig vil det være en misforståelse, hvis medarbejderne tror, at bare de bliver bedre til at lytte til borgerens ytringer og ønsker, så genskaber de det samme rum som i supervisionen. Det at lytte, er ikke bare at lytte. Man skal vide, hvad man lytter efter, og hvad der kan være vigtigt at spørge om, og hvad man sammen med borgeren, skal stille op fremadrettet med de svar, som man får (jfr. Janes case).

Nogle fagfolk vil muligvis opfatte tilgangen ”Det Åbne Supervisionsrum” som en form for ”hokus pokus”, ud fra en antagelse om, at sådan kan man ikke behandle ”alvorligt syge mennesker”. Mit modsvar er, at jeg gentagne gange – også igennem mange års ansættelse i både distrikts- og hospitalspsykiatrien har erfaret, hvor stor forskel det gør for borgerne at blive mødt som et menneske, der har alvorligt bøvl i sit liv, fremfor med et primært fokus på diagnosen og dens symptomer.

Jeg leder stadig efter andre supervisorer, der arbejder med at åbne supervisionsrummet. Det vil være ønskeligt, hvis andre kunne være med til at stimulere en udvikling af den Åbne Supervision. Nogle af de steder, hvor man arbejder intenst med Åbne Dialoger (se Esper Sørensen artikel), og de steder hvor man medinddrager borgerne og deres primære netværk i samarbejdet (se Allan Holmgrens artikel) giver dog håb om, at det professionelle samarbejde med borgerne går i retning af at skabe en ny kultur og opfattelsen af, hvordan man kan forstå og møde mennesker med alvorlige psykiske problemer. Vi skal huske, at borgeren ikke er problemet, men selv har nøglen til løsningen!

LITTERATUR:

- Callesen, P.: *Lev mere, tænk mindre*, Politikens forlag 2017
 Christie, N.: *Små ord om store spørgsmål*, Forlaget Mindspace, 2012.
 Due, H.: *Diagnoseoprøret ulmer*, artikel i P-Psykologernes fagmagasin nr. 6, 2018.
 Gústafsson, J. red.: *Livshistoriefortællinger- nøglen til livet*, Frydenlund, 2014.
 Gústafsson, J. og Ramian, K. red.: *Livshistorien- en vej til det menneskelige. Metodeudvikling*, System/Academic, 2003.
 Homgren, A. & Holmgren, A.: *Narrativ supervision og vejledning*, Dispuks forlag, 2015.
 Holmgren, A.: *Fra terapi til pædagogik, en brugsbog i narrativ praksis*, Hans Reitzels forlag, 2010.
 White, M.: *Narrativ teori*, Hans Reitzels forlag, 2006.
 White, M.: *Narrativ praksis*, Hans Reitzels forlag, 2006.
 White, M.: *Kort over narrative landskaber*, Hans Reitzels forlag, 2007.

KONTAKT: se www.jogust.dk