

Case 3

Supervision til mentorerne – hvordan kan der arbejdes med dette?

Et jobcenter har gode erfaringer med at anvende supervision som et tilbud til deres ansatte mentorer. Det kan være krævende at arbejde med borgere, der har forskellige udfordringer og måske anderledes reaktionsmønstre. I den forbindelse bliver supervision et godt og relevant redskab for at undgå, at mentorerne bliver stressede eller opslidte. Supervision bliver således et frirum, hvor mentorerne har mulighed for at "læsse af" og diskutere emner som mentorernes rolle, borgernes udvikling og generelt få nye perspektiver, andre vinkler, nye øjne og input. Supervision er derfor både forebyggende og en hjælp til at håndtere aktuelle situationer.

Mentorerne har mange svære sager, som kræver, at de er lyttende og forstående over for borgerne og deres udfordringer. Med en supervisor "læsser" mentorerne ikke af på hinanden, og derved mindskes risikoen for, at bægeret flyder over.

Jobcentret anvender en ekstern supervisor i stedet for en intern supervisor. De har to mentorgrupper med forskellige borgermålgrupper. Den ene mentorgruppe arbejder med en meget specifik målgruppe af kriminelle. Her har det vist sig at være en fordel at have en supervisor, der selv har arbejdet som mentor, og som har en forståelse af målgruppen. Den anden mentorgruppe har tilknyttet en psykologuddannet supervisor. Det kan lade sig gøre i de tilfælde, hvor det ikke er nødvendigt at have et specifikt kendskab til målgruppen.

Det er vigtigt at overveje, hvor ofte man ønsker at afholde supervision. Jobcentret startede med supervision en gang om måneden, men det viste sig at være for ofte. Derfor har jobcentret nu supervision hver anden måned, hvilket afholdes på et tidspunkt, hvor supervision er let at prioritere for mentorerne, nemlig fredag eftermiddag. Tidspunktet for supervision bliver desuden lagt ind i mentorerne kalendere af mentorkoordinatoren.

Jobcentret anbefaler at arbejde med faglig sparring/kollegial sparring sideløbende med supervision. Nogle gange kan en problematik løses via faglig sparring – andre gange vælger mentorerne at tage det op på supervisionen i stedet for, hvis der fx er behov for flere input eller nogle nye øjne.

FORDELE OG ULEMPER

Eksempler på fordele og ulemper ved at arbejde med supervision til mentorerne

Fordele:

- Supervision giver et "frirum", hvor alle har lige ret til at komme til orde
- Supervision muliggør, at mentorerne kan "læsse af" på supervisor i stedet for hinanden
- Supervisor kan stille spørgsmål, der kan medvirke til at se temaerne i supervisionen udefra

Ulemper:

- Hvis ikke der er en klar aftale om, hvad supervisionen skal benyttes til, er der risiko for, at supervisionen åbner op for temaer, der ikke handler om mentorrollen og -opgaver





Det er ikke nødvendigvis let at arbejde med supervision. For det første kræver supervision planlægning og klare aftaler om, hvad supervision er og skal bruges til. Det er en god idé at iværksætte supervision for en længere periode såsom et år, da det ifølge jobcentret giver større sikkerhed blandt mentorerne. For det andet kræver supervision tryghed og tillid – både blandt mentorerne, men også mellem mentorerne og supervisor. Jobcentret valgte i forbindelse med ansættelsen af en supervisor, at ansættelsesudvalget skulle bestå af mentorer. Således sikrede jobcentret, at mentorerne var enige om, hvem supervisor skulle være, og at kemien mellem mentorer og supervisor var til stede.

ANBEFALINGER

Eksempler på anbefalinger, hvis jobcentret ønsker at arbejde med supervision til mentorerne

- Ved ansættelse af supervisor kan jobcentret have flere mentorer med til ansættelsessamtalen for at sikre, at kemien er god
- Supervision iværksættes for en længere periode fx 1 år for at skabe sikkerhed og tryghed for mentorerne
- Overvej hvor ofte, mentorerne skal have supervision – man kan evt. starte med en gang om måneden og senere evaluere behovet for supervision
- Det kan være fordelagtigt at arbejde med kollegial sparring sideløbende med, at mentorerne tilbydes supervision

