

GRUPPEBASERET LEDELSESUPERVISION – ET KRYDSFELT MELLEM INNOVATION, NETVÆRK OG FAGPERSONLIG UDVIKLING

Sæt erfaringsudveksling og videndeling i system. Med udgangspunkt i gruppebaseret ledelsessupervision, kan en gruppe ledere og mellemledere dele viden og erfaringer i en struktureret proces, med en supervisor til at facilitere processen.

Det er både en økonomisk og udviklingsmæssig gevinst for virksomheder at investere i gruppesupervision, ligesom det skaber rum for videndeling på tværs af organisationen. Endvidere opstår muligheden for at signalere, internt som eksternt, at ledelsesgruppen trækker i samme retning. Og derudover kan udgiftsposten til individuel coaching blive markant reduceret.

Nyere læringsteorier, som for eksempel Lave & Wenger¹, peger på at mennesker lærer bedst i fællesskaber – det er i samspil med fælles interesser og erfaringsudveksling, at optimal udvikling, læring, trivsel og vækst kan opstå. I dag peges på, frem for tidligere, livslang læring og nogle danske virksomhederne er begyndt at åbne øjnene for dette og spotte gevinsten herved.

Som Erhvervspsykologisk Konsulent i CopenPsyk er det min erfaring, med Systemisk Supervision og Coaching, at gruppebaseret ledelsessupervision skaber rammen for det optimale udviklingsrum – Vi mennesker lære bedst gennem fællesskaber, hvor vi kan dele og udveksle viden, i et rammesættende rum. I gruppebaseret ledelsessupervision har du, som leder, muligheden for at dele og lære på flere planer, gennem blandt andet ledelsesfortællinger og fælles refleksions-

processer, hvorimod individuel 1-1 coaching mere er en snæver, lukket og linjer proces.

Ledelse kan ikke adskilles fra personlighed og omvendt. Ledelse kan ikke tages ud af en sammenhæng, da det i bund og grund er relationsarbejde. Med det menes, at lederen både på tværs af organisationen og ofte med eksterne interessenter konstant interagerer og kommunikerer. Det kan eksempelvis være at forholde sig til en enkelt medarbejder, en større kollegastab eller diverse kunder og samarbejdspartnere.

Du er som moderne leder bestandigt på farten. Måske kender du situationen: Hvis ikke du er til et direktionmøde, så er du på vej til en MUS-samtale, skal afholde et oplæg eller koordinere et projekt, ligesom der er 50 mails der er tikkende ind, som kræver din opmærksomhed. I nævnte ledelsesopgaver, vil du som leder være i interaktion og kommunikere på den ene eller anden måde. Et kvalificeret bud vil være, at op mod 80-90 % af dit lederskab, inkluderer relationer og interaktion med andre. Den anerkendende leders opgaver, kredser ligeledes om konflikthåndtering og medarbejdertrivsel. Lederen i dag skal være samarbejdspartner på mange fronter og om nogen, anvende sig selv som redskab. Kravet til især mellemlederen om nærvær, engagement og autenticitet er ikke blevet mindre gennem årene og de befinder sig i en position, hvor de ofte er presset på mange fronter. Så for at undgå stress, udbrændthed og langtidssygemeldinger er det væsentligt, at virksomheder tilbyder deres ledere et rum, hvor de kan læse af og dele de mange udfordringer, de sidder med ganske alene. Så på mange måder kan gruppeledelsessupervision både anskues som en forbyggende indsats og en investering i virksomhedens guld, når krise skal vendes til vækst.

¹ Jean Lave & Etienne Wenger 2005 'Situert Læring' Hans Reitzels Forlag 3 oplag

Faktaboks

Supervision

Ordet "supervision" betyder 'oversyn'. Dvs. at se sig selv og sit arbejde oppe fra eller ude fra. Supervision har primært fokus på fagpersonlige spørgsmål, faglig udvikling, videndeling, relationer og kontekst²

Supervision er et fremmedord for det, som på godt dansk kaldes kyndig vejledning. Det er vejledning, der er planlagt og accepteret af alle parter som noget, der giver arbejdet større mening og bringer det i overensstemmelse med dets formål.³

Systemisk Ledelsessupervision tager afsæt i "det hele menneske" og tager hånd om kompleksiteten mellem professionel lederperformance og privatsfære. Der stilles skarpt på de ledelsesudfordringer, der er forbundet med at være en moderne og visionær leder. I ledelsessupervision skabes plads til individuelle fagpersonlige spørgsmål. Fokus er rettet mod ledersparring, praksisøvelser, cases samt temaer der er aktuelle her og nu, for den enkelte leder. Her får du, som leder, blandt andet mulighed for at dele dine eventuelle frustrationer og sætte ord på det der er vanskeligt, forbundet med dit lederskab.

Det er vigtigt at hver enkelt leder har gjort sig nogle tanker om, hvad han/hun gerne vil superviseres i. Det kan være en konkret samtale med en medarbejder, et gentagende tema som er vanskeligt eller samarbejdsproblemer, ligesom det kan være strukturelle og økonomiske udfordringer der kan tages op. Supervisor, som oftest er tilknyttet som ekstern ressource, har altid det overordnede ansvar for planlægning, valg af metode samt at strukturere forløbet således, at man holder sig til sagen. Supervisor kender i nogle tilfælde til det enkelte arbejdsområde der superviseres i. Omvendt kan det være en fordel at supervisor ikke har indgående kendskab til

²'Supervision i Sundhedsprofessioner' Anne Juutilainen m.fl. Hans Reitzels Forlag 1. oplag

³http://www.arbejdsmiljoweb.dk/Trivsel/Lederens_trivsel/Coaching/Supervision.aspx

det specifikke arbejdsområde der skal superviseres i. Men overordnet, vil jeg anbefale at pege på en supervisor, der kender en smule til ledelsesfeltets udfordringer. Så supervisor skal helst være den periferisk erfarne, med en supervisorrelateret uddannelse i bagagen. For virksomheder, der tænker gruppesupervision ind som et personalegode, vil det være fornuftigt at konstruere forløbet med max 4-6 personer og med en varighed, på 2 timer pr. gang - eksempelvis 1-2 gange om måneden - herved er det min erfaring at der opnås det optimale udbytte for de deltagende parter samtidig med, at besparelsen er til at mærke. Nogle af de fordele virksomheden opnår ved at implementere gruppebaseret ledelsessupervision er:

At virksomheden opnår en mærkbar besparelse i forhold til 1-1 coaching

Den lærte viden og erfaring deles internt

Den mindre erfarne leder og den meget erfarne leder lærer af hinanden

Virksomheden signalerer en opmærksomhed mod udvikling på ledelsesfonten

At virksomheden tænker innovativt og sætter ledelsesudvikling i et struktureret system.



Lene Sheila Gjørup er Erhvervspsykologisk Konsulent og ejer af virksomheden CopenPsyk. Lene Sheila Gjørup er Cand. pæd. i psykologi og Merkonom i HR og Ledelse, med overbygning i supervision, coaching og konfliktmægling. For yderligere information vedrørende ledelses- og medarbejderudvikling kontakt Lene Sheila Gjørup på telefon 60710275 eller pr. mail info@copenpsyk.dk



CopenPsyk