

Anbefalet af VISO-specialister

Kollegial sparring

Hvorfor?

Som professionel omsorgsarbejder har man en rolle, der kræver empati, engagement og distance. Vores indsats er i høj grad båret af den måde, vi som fagpersoner forholder os til borgerne. Vi har et stort selvstændigt ansvar og står ofte meget alene i situationer med stor følelsesmæssig belastning – måske endda under tidspres, hvor det kan være svært at få plads til refleksionen.



Kollegial sparring indeholder

- Formaliseret samtale med metoder og spilleregler, der sikrer, at den tavse viden bringes i spil og bruges målrettet og skaber større sammenhæng mellem teori og praksis.
- Distance til egen daglige praksis, der giver mulighed for at reflektere og tænke helt nye tanker samt se nye handlemuligheder
- Mulighed for at få øje på ens egen forståelseshorisont og udfordre denne og dermed opnå ny erkendelse og finde nye handlemåder (mulighed for at sætte sine fordomme i spil)
- Kollegial sparring kan blandt andet ske via reflekterendegruppesparring (typisk 30-40 min) eller "dørkarmssparring" mellem kolleger, der er vant til at bruge metoden (typisk 10 min)

Processen

- Indledende runde med afklaring af emner og behov – kontrakt om indhold og retning for sparring
- Fordeling af roller (sparringspartner, fokusperson, rammestyrer og reflekterende team)
- Fast tidsramme
 - 1) Indledende samtale mellem sparringspartner og fokusperson
 - 2) Samtale mellem medlemmerne af det reflekterende team
 - 3) Fortsat samtale mellem sparringspartner og fokusperson
 - 4) Mulighed for endnu en samtale mellem medlemmerne af det reflekterende team
 - 5) Afsluttende samtale mellem sparringspartner og fokusperson
 - 6) Fælles refleksion over supervisionen. Hvordan blev det oplevet at være i de forskellige positioner i sparringen?

Roller

FOKUSPERSON

Er nysgerrig både på sagen og på de perspektiver, du tilbydes, tør lufte usikkerhed, respektere rammerne. Forholde dig åben uden at gå i forsvar

SPARRINGSPARTNER

Er aktiv, anerkendende, ressourceorienteret. Modstå lysten til at give gode råd, men i stedet bruge din erfaring til at spørge. Du har ikke ansvar for, hvor I når hen, men hvor I er. Du har ikke ansvar for at løse situationen, men hjælpe den anden med at reflektere over egen praksis.

REFLEKTERENDE DELTAGER/TEAM

Byde ind, når sparringspartneren inviterer til det. Tag udgangspunkt i det, fokuspersonen lægger frem og ønsker refleksion på. Reflekterer på det, du ser, hører og tænker. Det giver bedre refleksion, end hvad vi synes, mener og tror eller selv har prøvet.

RAMMESTYRER (EVT. SPARRINGSPARTNEREN)

Ansvarlig for at holde rammerne

Færdselsregler

- Tag udgangspunkt i konkrete situationer
- Anerkend problemstillingen og hold sagen/problemet i fokus
- Lyt mere, end du taler
- Vær anerkendende – undlad at kritisere andre eller deres handlinger
- Hold fast i, at enhver gør sit bedste
- Slip ideen om at have ret – vær uenig endda med dig selv
- Bevar din nysgerrighed over for den andens synspunkt, selv om (især hvis) du er uenig
- Koble dig videre på de andres ideer – uden at konsensus er et mål
- Ret til at blive hørt, og pligt til at byde ind
- Når sparringen er slut, er det slut

Inspiration til spørgsmål

- Hvilke udfordringer oplevede du primært i denne situation, og hvad bliver du optaget af? (kort)
- Hvad, tror du, er de underliggende årsager til den/de udfordringer, du stødte på?
- I hvilke sammenhænge har du oplevet, at det har været vanskeligst at håndtere disse udfordringer?
- I hvilke sammenhænge har du oplevet, at det har været lettere?
- Hvad vil være den største forskel på det, andre fortæller, og det, som du selv oplever?
- Hvilke ressourcer og styrker ser du i denne situation, som kan understøtte mulige løsninger?
- Hvilke alternative tilgange eller strategier overvejede du, og hvorfor valgte du den aktuelle tilgang?
- Hvordan har dine egne antagelser og holdninger påvirket din tilgang til situationen?
- Hvis du havde en tryllestav og dit problem på magisk vis løste sig, hvad ville så være ændret?
- Har du oplevet, at noget virkede godt i en lignende situation? Hvad gjorde du anderledes? Hvad gjorde det muligt?
- Hvad ville kendetegne situationen, hvis du kunne håndtere den på en måde, som du ville anse for helt ideel? Beskriv gerne denne idealsituation så konkret som muligt. Hvad gør du i situationen – hvad gør andre?
- Hvordan kan du omsætte denne situation til en læringserfaring, der kan styrke din praksis fremover?
- Hvad er det mindste skridt, der skal til for at gøre den største forskel – hvilket skridt kan du tage i morgen? Hvem kan hjælpe dig?