

# Empati i supervision

Af: Gerda Rasmussen

**Supervision er en udfordrende proces. Det kræver nemlig, at vi som supervisor kan arbejde både med de faglige problemstillinger og på samme tid skabe et trygt supervisionsrum, der rummer medmenneskelig forståelse, åbenhed og empati. For at kunne være i denne proces vil de fleste have brug for langt tids træning. Det kræver samtidig viden, opmærksomhed og en god portion selvindsigt. Empati er en del af denne proces, som jeg vil beskrive i denne artikel.**

Når vi som supervisor viser empati med supervisanden, skaber det grobund for kontakt og tillid imellem os. Samtidig mærker supervisanden, at supervisor tillægger deres oplevelser og følelser værdi. Det skærper hermed supervisanden evne til både at stole på sine egne iagttagelser, og samtidig at se flere aspekter ved en given problemstilling. Med andre ord kan man sige, at med den anerkendelse, som det er at blive mødt empatisk giver, får supervisanden styrket sin selvfølelse og bliver dermed bedre i stand til at stole på sine egne fornemmelser og valg.

## Hvad er empati?

Empati optræder ikke kun i supervision, men i alle menneskelige forhold. Det er som en vigtig lim, der holder menneskelige fællesskaber sammen, så empati er noget helt basalt i vores liv.

Empati kan kort forklares som 'at føle med'. Når vi ser hvad ordbogen forklarer, så sætter den lighed mellem: Deltagende = barmhjertig. Empati kommer af det græske *empathia* 'sindsbevægelse, lidenskab', og er afledt af *pathos* 'lidelse, lidenskab'.

Empati forudsætter, at vi selv har oplevet noget, der minder om de oplevelser og følelser, som den man indlever sig i. Empati giver os mulighed for at få en øget

forståelse for det motiv, der ligger bag den andens handlinger. Og det er vigtigt for den relation vi indgår i med andre mennesker.

Der sker ofte en forveksling mellem ordene empati og sympati. Det betyder imidlertid ikke det samme, og har du empati, har du ikke nødvendigvis sympati. Sympati betyder at have og vise positive følelser over for et andet menneske og/eller for det, den pågældende gør eller står for. En forudsætning for sympati er imidlertid empati, altså at man kan indleve sig i det andet menneskes følelser.

Lad mig give et eksempel:

*Lone, der arbejder med svært belastede unge, oplever at blive mere og mere usikker på, om hun gør sit arbejde godt nok. Ingenting lykkes, synes hun, og derfor vil hun tale om det i supervision. Supervisor beder hende om at fortælle om en af de situationer, hun arbejder med, og mens Lone fortæller, og supervisor lytter med indlevelse i hendes situation, kan hun langsomt begynde at mærke og forstå, hvor svær en arbejdsmæssig situation, hun er i. Lone mærker, at supervisor kan se det fra hendes perspektiv, og jo mere hun fortæller, jo mere går det op for hende, at hun står i en svær situation, som hun ikke kan løse alene.*

I supervisionen udforsker supervisor sammen med supervisanden den problemstilling, som supervisanden ønsker hjælp til. Her må vi som supervisor åbne op og leve os følelsesmæssigt ind i supervisandens tanker og følelser. Ved at gøre os til en slags klangbund for supervisanden, genkalder vi os de følelser, der ligner dem, som supervisanden har. Vi følger nu supervisanden hele vejen ind i dennes følelser og tanker – som om vi er den anden. Som vi ser i ovennævnte eksempel, lever supervisor sig åbent ind i Lones fagpersonlige verden, og hun løfter sig samtidig over sine egne forudfattede meninger.



Som supervisor bruger vi således både vores sanser og vores forestillingsevne: Hvad sker i supervisanden? Hvilke signaler bliver der sendt, og hvad betyder de? I supervisionen giver vi vores indlevelse tilbage til supervisanden i en lidt ændret form. Det kan være både non-verbalt ved hjælp af nik og kropssprog og ved hjælp af de ord, som vi sætter på vores empatiske forståelse.

Når supervisanden på den måde oplever at blive set og følt, skabes der grobund for nye refleksioner og reaktioner hos hende. Og parallelt hermed hjælper det ofte supervisanden med at udvikle empati med eksempelvis egne klienter, og det kan f.eks. hjælpe til at forstå baggrund og motiver for sin egen klients måde at handle på.

## Dobbelt opmærksomhed

For at øge kvaliteten af nærværet og for at skabe en bæredygtig kontakt med supervisanden, må vi som supervisor på samme tid have opmærksomhed både på supervisandens og på vores egne følelser og tanker. Det kaldes dobbelt opmærksomhed. Vi skal på en og samme tid bestræbe os på at mærke indad og udad, dvs. både kunne mærke os selv og den anden, og det kræver nogen træning at kunne dette.

Ved at supervisor også har opmærksomhed på sig selv, får vi mulighed for at adskille vores egne følelser fra supervisandens følelser, og det styrker større indlevelse og opmærksomhed til supervisanden.

*Man kan sige, at empatisk kontakt med supervisanden forudsætter, at man har kontakt med sig selv.*

## Hjertelighed

Gennem kontakt og empati med sit indre kan supervisor også få kontakt med sin egen hjertelighed ved at erindre følelsen af at høre til, at elske og turde hengive sig til andre. Ved at erindre fornemmelsen fra disse meget trygge sammenhænge, kan vi forbinde os med følelsen og således give den videre i supervisionen og dermed hjælpes supervisanden til at føle sig forstået. Ved at lytte indad og bevare kontakten med sin egen hjertelighed er det muligt at vise omsorg, venlighed, indføling og accept, og det øger intensiteten af kontakten med supervisanden.

## Evnen til empati afhænger af evnen til at lytte

Evnen til empati hviler først og fremmest på evnen til at lytte. Der er en vigtig kvalitativ forskel på at høre efter og at lytte. At lytte er en meget aktiv og involverende proces. Virkelig at høre, hvad der bliver sagt, rummer også at høre det usagte, det som siges mellem linjerne, tonefaldet eller det som siges bag ordene.

At lytte indebærer:

- At vi kan sætte os selv til side for en stund. Det indebærer, at vi ikke lytter efter noget bestemt, men at vi prøver at lade vore forestillinger ligge, og i stedet lytte os ind på, hvad den anden føler, tænker og forstår.
- At vi er parate til at lade os påvirke af det, vi hører. At lytte vil sige at stille os til rådighed som medmenneske og professionel med interesse og medfølelse. Det indebærer igen, at vi gør os sårbare, og det kan være med til skabe grundlaget for en gensidig, autentisk arbejdsatmosfære.

- At lytte i åbenhed. Denne særlige kvalitet rummer et tilstedevær uden vurdering og med en optagethed af at erkende og blive klogere. Det kaldes også for at lytte med hjertet eller at åbne for hjertets intelligens.

(Du kan læse mere om forskellen på 'at lytte' og 'at høre efter' i et blogindlæg *Om at lytte* skrevet af Ruth Hansen, direktør og partner på DFTI: [www.dfti.dk/blog.asp](http://www.dfti.dk/blog.asp))

Når vi som supervisor indlever os i supervisandens oplevelser, kan vi blive berørt af de følelser som supervisanden har. Måske bliver vi så påvirket, at vi får tårer i øjnene, og nogle vil måske opleve, at det er udtryk for en sårbarhed, som er ubehagelig. Men det kan også styrke supervisandens oplevelse af at blive set og forstået på et dybere medmenneskeligt plan. Om det er hensigtsmæssigt afhænger af, om vi fortsat kan have vores fokus på, at vi er den, der skal hjælpe supervisanden, så vi ikke blive alt for optaget af vores egen berørthed.

Og når vi som supervisor anstrenger os for at indleve os i supervisandens måde at se og opleve på, er det væsentligt, at vi holder os for øje, at vi med vores indlevelse kun kan få en anelse om, hvordan det ser ud for supervisanden. Vi kan umuligt forstå den anden fuldstændigt. Dertil er vi mennesker alt for individuelt forskellige fra hinanden.

## Uden spejlneuroner ingen empati

Vores evne til indføling, imitation og til at sanse og sætte os ind i andres følelser er medfødt. Når forskere studerer spædbørn i samspil med deres nære omsorgspersoner, blev det helt tydeligt, at børn er født med evnen til at imitere moderen og til det, som Daniel Stern kalder 'tuning in'. 'Tuning in' er evnen til at tune sig ind på moderens følelser og stemninger og senere også på andre menneskers.

I dette afsnit vil jeg vise, hvordan det er muligt at forbinde nyere forskning i den tidlige relation mellem barn og forældre med empatiens betydning i relationen mellem supervisor og supervisand.



Forældre, pædagoger og forskere har i mange år undret sig over, hvordan menneskers imitation af hinanden mon finder sted. I forbindelse med et forsøg med aber opdagede forskere i neuro-fysiologi for ca. 20 år siden spejlneuronerne.

Spejlneuroner er en slags nerveceller, og ved forsøget opdagede forskerne, at cellerne blev aktiveret det samme sted i hjernen, uanset om aben selv handlede eller blot så på handlingen. Senere har man fundet ud af at det samme gælder for mennesker, men i endnu større grad end hos aberne. Menneskers hjerne reagerer nemlig også selv, hvis der bare bliver talt om aktiviteten, eller hvis vi ser et billede af den.

Følelserne, som spejlneuronerne udløser, forbindes af nervebaner med ansigtsmuskulaturen, så at det bliver muligt for andre at aflæse følelserne. For mennesker med forskellig kulturel baggrund, f.eks. grønlændere og danskere, kan det dog være sværere at aflæse hinandens følelser via ansigts-mimikken. Nyere undersøgelser har vist, at spejlneuronsystemet fungerer helt automatisk, uanset om vi vil det eller ej. Spejlneuronerne er med til at gøre menneskelige situationer forudsigelige, at være en slags social GPS for os. Hvis ikke spejl-

neuronerne fungerer, vil sociale situationer føles uoverskuelige, og man vil her ofte reagere med udpræget stress.

Den neuro-fysiologiske forskning har med andre ord gjort det muligt at begynde at forstå, hvordan vi kan begribe andre menneskers sind. Vi ved nu, at spejlneuronerne fremkalder den tilstand hos os, som vi iagttager hos en anden. De giver os evnen til at læse andre og indleve os i deres glæde eller smerte og er således grundlaget for empati.



## Affektiv afstemning

Den empatiske kontakt mellem forældrene og spædbarnet har altså stor betydning for udviklingen af barnets sociale kompetencer og for barnets evne til at udvikle empati, og det påvirker os også rent biologisk. Hvis barnet i de første år ikke indgår i en forstående relation med omsorgspersoner, udvikles det neurologiske spejlsystem ikke tilstrækkeligt.

Daniel Stern taler om, at vi deltager i hinandens nervesystemer. Og i den forbindelse arbejder han med 'affektiv afstemning', hvilket betyder, at parterne i en relation aflæser hinandens følelsetilstand og handler afstemt derefter. Det er denne følelsesmæssige afstemning, der har størst betydning i forhold til selvets udvikling. 'Affektiv afstemning' betyder ikke, at man ved, hvad den anden føler, men at man er fortrolig med lignende følelser i sig selv.

## Kroppen spejler

Hjerneforskningen og udviklingspsykologien viser også, at evnen til at indleve os i andre mennesker ikke kun er lokaliseret i hjernen, men omfatter hele kroppen. Det kan vi bl.a. se, når to menneskers kropsholdning ubevidst spejler hinandens kropslige stillinger og synkroniserer sig efter hinanden. De sidder måske begge med krydsede ben, og begge har anbragt venstre hånd under hagen, mens de sidder i en god og nærværende samtale.

Når vi bliver mødt af et andet menneske med empati, reguleres det autonome nervesystem, og det kan mærkes i hele kroppen. Hele kroppen afslappes, åndedrættet bliver roligt, og man kan ofte mærke, at skuldrene falder ned. Og når kroppen falder til ro i en supervisions-situation, kommer supervisanden ind i en bedre regulering af nervesystemet. Det betyder bl.a., at vi bliver mindre anspændte og er i stand til at være mere i den sociale del af nervesystemet. Det øger så muligheden for kontakt igennem ansigtsmimik og gennem øjnene og ørerne.

Denne proces hjælper til, at vi blive mere åbne, nysgerrige og undersøgende – hvilke netop er funktioner, som understøtter muligheden for en berigende supervisionsproces, hvor nye erkendelser opstår.

## At blive oversvømmet eller at miste empatien

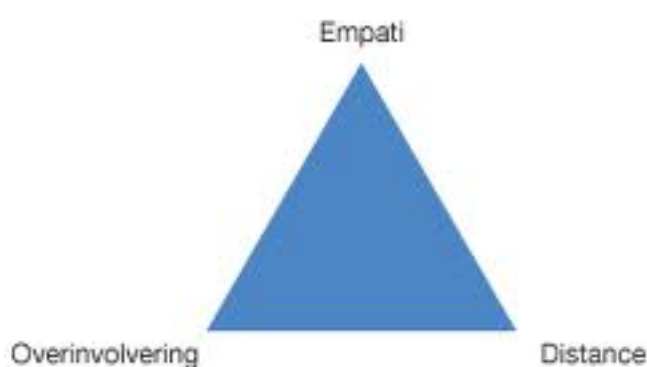
Ind imellem kan det være svært som supervisor at bevare sin empati med supervisanden, når supervisionen rammer områder, som er konfliktfyldte og ubevidste for os. Vi kan f.eks. miste afgrænsningen mellem os selv og den anden i supervisionen, og vi kan komme til at blive over-involveret i supervisanden eller dennes problematik, og det er skadeligt for begge parter.

Et eksempel:

*Signe får supervision. Hun er påvirket af et pludseligt dødsfald hos en af sine klienter. Hun græder, mens hun fortæller om det. Supervisor bliver også meget berørt over den tragiske situation, og hun rejser sig og går over*



for at holde om Signe. Signe stopper med det samme sin gråd og trækker sig lidt tilbage i stolen. Det bemærker supervisor med det samme, hvorefter hun sætter sig tilbage og siger: "Åh, det var vist ikke det, du havde brug for?". "Nej, det var det vist ikke", siger Signe og fortsætter: "så slemt var det heller ikke...men jeg blev lidt forstyrret af dig". "Jeg tror, at det var min egen ked-af-det-hed over noget helt andet. Det må du undskylde", siger supervisor.



I andre situationer kan vi som supervisor komme til at distancere os. Det sker f.eks. når vi får behov for at beskytte os mod en følelse, der opstår i os, når vi indlever os. Vi kan mærke smerten, når vi indlever os i mennesker, der har det dårligt. Derfor kan vi instinktivt prøve at undgå at mærke, hvordan den anden har det. Vi kan gøre os følelsesløse, og vi kan få vanskeligt ved at møde supervisoranden på en sådan måde, at vedkommende oplever sig forstået.

## Evnen til empati kan komme og gå

Som tidligere nævnt fødes vi med evnen til at have empati med andre, og evnen til empati kan udvikles livet igennem i de relationer, vi indgår i. Hvis vi oplever, at menneskene omkring os ikke udtrykker empatisk indlevelse med os, så formindskes vores følelse af socialt tilhørsforhold, og vores selvværd og identitetsfølelse bliver svækket. Som fagperson udvikles vores evne til empati sig også, når vi møder andre med empati.

Vi ved, at stress, psykisk sygdom, udbændthed, angst og anspændelse reducerer spejlneuronernes arbejde, og indfølingen med andre mennesker bliver

begrænset. Man har også iagttaget, at der kan udvikles en ufølsomhed hos en medarbejdergruppe, hvis man arbejder med svært belastede mennesker, der pga. deres lidelse ikke har kontakt med sig selv.

Vi ved dog ikke meget om, hvordan evnen til empati generelt er blandt fagfolk. Forskning har vist, at fagpersoner har det med at vurdere deres evner til empati for højt – i hvert tilfælde højere end deres klienter og forskningsobservatører har vurderet i forskellige undersøgelser, som psykiateren Lars Thorgaard refererer til i sin bog *Empatiens bevarelse i relationsbehandlingen i psykiatrien*.

Hvis vi oplever, at vores evne til empati er reduceret i en periode, er det en god ide at gøre noget aktivt for at genvinde den. Som jeg beskrev ovenfor, så mindskes vores evne til empati når vi f.eks. er anspændte. Her kan det være en hjælp at styrke sit personlige nærvær ved at fokusere på åndedrættet og få opmærksomhed på sin krop – både før og efter supervisionen. Det kan også hjælpe at dyrke regelmæssig mindfulness. Hvis vi som supervisor oplever, at vores evne til empati er blevet reduceret i større grad, så kræver det en større og målrettet indsats at generobre den ved at få set på sit arbejdsmiljø og f.eks. at gå i supervision og/eller i terapi.

### Litteratur:

Hart; Susan: *Hjerne, samhørighed, personlighed*, Hans Reitzels forlag, 2006

Hart, Susan: *Spejlneuroner, kontakt og omsorg*, Psykolog Nyt 11, 2007

L. Sommerbeck og Allan B. Larsen: *Accept, empati og ægthed i psykoteraeutisk praksis*, Dansk Psykologisk Forlag 2011

Lars Thorgaard: *Empatiens bevarelse i relationsbehandlingen i psykiatrien*, bind II, Hertervig Forlag 2009

Jensen, Helle: *Empati det holder verden sammen*, Rosinante, 2012

Esben Hougaard: *Psykoteraeutisk Teori og Forskning*, Dansk Psykologisk Forlag 2006

Hansen, Ruth: *Grundsyn på mennesker og teraeutik*, DFTI 2010

(<http://www.dfti.dk/materialer-og-tekster-fra-DFTI.asp>)

Susanne Bang: *Rørt, Ramt og Rystet*, Socialpædagogisk Bibliotek, 2002

Daniel Stern: *Spædbarnets interpersonelle verden*, Hans Reitzels forlag, 2000