

# Supervision – gensidig forventningsafstemning

---

For at få størst muligt udbytte af supervisionen – også i lyset af, supervision ofte kun er blevet muligt relativt få gange om året og der således er relativt langt mellem supervisorerne - er der nogle tiltag, vi sammen skal gøre vores bedste for at få til at fungere. De er beskrevet her nedenfor.

## **Før supervisionen:**

Emnet / sagen forventes drøftet og besluttet forlods. Ekstraordinært kan andet aftales. Supervisor får i god tid og senest 2 hverdage før supervisionen tilsendt en tekst, som kort beskriver supervisionsemne og det, supervisant(-erne) ønsker at blive klogere på.

Der bliver som udgangspunkt superviseret på én sag pr. mødegang.

## Indhold:

Som udgangspunkt er der tale om sagssupervision med afsæt i dilemmaer / problemstillinger i forhold til arbejdet med borgere.

Evt. andet fokus skal aftales på forhånd og kan evt. medføre anden tids- og økonomisk ramme.

Supervisionssagen gangen forinden vendes indledningsvis kort, før vi går i gang med dagens supervision. Teamet / kontaktpersonerne har forud for supervisionen dannet sig et overblik over, hvad der er sket i sagen sidst og giver en kort status.

## **Supervisionen:**

Det er op til teamet, om man ønsker et fast 'rul' for supervisanterne, eller man vælger fra gang til gang, hvem der ønsker supervision. De to principper rummer forskellige fordele og ulemper. Teamet & leder beslutter suverænt, hvad de mener er mest nyttigt.

Praktisk: Et stort whiteboard, tuscher og et rigeligt stort lokale uden borde / borde skubbet ud til siden og stole i halvcirkel. Dette bedes være klargjort forlods, så der ikke går tid fra supervision på det.

Alle involveres undervejs med erfaringsdeling og refleksioner – formen vil blive tilpasset emnet og behovet i den givne sag.

Vi tager en pause undervejs.

## **Efter supervisionen:**

Jeg tager foto af tavlenoter, lavet under supervisionen. Det/de fremsendes til funktionsleder umiddelbart efter supervisionen. Funktionsleder videresender til alle medarbejdere – ligeledes umiddelbart efter supervisionen. Disse opbevares forsvarligt og behandlingsmæssigt relevant.

- Tavlebilleder fungerer som hukommelsesstøttede referat, når supervisionen 'genbesøges' på de efterfølgende teammøder.
- De kan desuden bruges til at referere for de, som evt. ikke har deltaget i supervisionen, men for hvem, det også kan være relevant at blive en del af det, vi finder frem til under supervisionen.
- Man kan også tage fotoet frem, når man over tid ser på, hvordan det har udviklet sig med borgeren/ problemstillingen o.a.

Jeg forventer, at team & leder / faglig koordinator med afsæt i tavlebilledet drøfter supervisionsafledte tiltag på de efterfølgende 1-2 team- /P-møder: succeser, justeringer og benspænd.

Tavlefoto/ sagens udvikling drøftes desuden på sidste team-/P-møde umiddelbart før næste supervision, så frisk sagsstatus for sidste sag kort kan præsenteres.

Jeg henleder opmærksomheden på, at effekten af supervisionen er ligefrem proportional med det, der foregår før og efter supervisionen jf. forskning på området<sup>1</sup>

**Lederdeltagelse:** Leder deltager i supervisionen. Formålet med dette er, at evt. ledelsesmæssige perspektiver medinddrages, ligesom leder får direkte kendskab til supervisionsafledte hensigter og beslutninger og kan sikre, der følges op på disse i hverdagen.

Leder sikrer<sup>2</sup>, at supervisionspointer drøftes tilbagevendende i tiden frem til næste supervision – se også 'Efter supervisionen' ovenfor.

### Arbejdsform:

Jeg er som supervisor/processtyrer *ikke* 'eksperten', der ved, hvad det 'rigtige' svar på et problem er. Jeg betragter derimod supervisant / team / ledelse som eksperter på deres område. Jeg vil til enhver tid bidrage tværfagligt ligeværdigt med min viden, når det er relevant.

Jeg ser det som min centrale opgave at systematisere den viden, teamet og leder har akkumuleret. Vi leder sammen efter hypoteser, ressourcerne og steder, hvor noget lykkes, eller får revideret ambitioner og mål for indsatsen. Derved kan der i bedste fald skabes et fornyet fælles overblik, og med dét friske forudsætninger for at se på muligheder og veje i en given sag.

### Tavshedspligt:

Detaljer i supervisionen for så vidt angår sårbare informationer om involverede parter (medarbejdere, borgere og deres pårørende, samarbejdspartnere) er fortrolige og må ikke bringes udenfor supervisionsrummet medmindre andet aftales i supervisionen.

Konklusioner i form af interventionsstrategier, undersøgelsesfoci i hverdagen o.a. vedrørende praksis er det naturligvis oplagt at tale videre om.

Jeg skelner mellem supervision og terapi på den måde, at jeg ikke træder ind i den enkeltes privatliv. Det enkelte teammedlem inviterer selv til, hvor personligt, vedkommende ønsker supervisionen. Jeg går ikke 'tæt på' med mindre, jeg får tilladelse eller bliver bedt om det.

### Aflysning:

Skulle teamet stå i en situation, hvor uforholdsmæssigt mange er forhindret i at deltage i supervisionen (kurser, sygdom, Corona o.a.), er der mulighed for at aflyse/ flytte jf. nedenstående retningslinjer:

- Senest 14 dage før aftalt supervision uden omkostninger
- Afbud senere end ovenfor anført faktureres, dog uden transport.

### Evaluering:

- Medarbejdere, leder og supervisor er gensidigt forpligtet til rettidigt og fortløbende at invitere hinanden til samtaler, hvis forhold ifm. supervisionerne ikke fungerer hensigtsmæssigt for én eller flere af parterne. Derved får vi mulighed for i fællesskab at justere supervisionerne i retning af det, der fungerer for bedst for alle parter.
- Med supervision 4 x årligt vil mere omfattende evaluering finde sted hvert 2. år, altså efter 8 supervisioner. Supervisor tager initiativ til evaluering og evt. justering af supervision, og varsler dette i god tid, så teamet forlods har drøftet udbytte, form, ansvar, m.v.

---

<sup>1</sup> Robert Brinkerhofl's forskning peger på, for- og efterarbejdet ved enhver form for 'uddannelsesindsats' er afgørende for, om den ønskede forandring finder sted. Se også: <https://www.finduddannelse.dk/artikler/tips-og-vejledninger/40-20-40-modellen-14351>

<sup>2</sup> Jeg kan på det varmeste anbefale dig som leder at tage supervisionen op på efterfølgende personalemøder: eftertanker, nogle nye erfaringer i lyset af supervisionen? Andre overvejelser eller justeringer på bedding?... jo mere, du lufter supervisionens pointer efter supervisionen, jo større er sandsynligheden for, den kommer til at afføde ændringer og udvikle fagligheden.