



# **SUPERVISION** som udviklingsværktøj

*Få inspiration til at tilrettelægge supervision for socialrådgivere i regionerne*



Dansk Socialrådgiverforening  
faglig handlekraft

DANSKE  
REGIONER





# INDHOLD

## Indledning

Supervision som udviklingsværktøj . . . . . 3

## Supervision skaber tillid på tværs

Interview med socialrådgiver  
Annemette Seistrup. . . . . 4

## Gruppen afgør udbyttet af supervision

Interview med socialrådgiver Sanne Nielsen. . 6

## Supervision sikrer det faglige fokus

Interview med socialrådgiver Dorthe Norlyk. . 8

## Supervision handler om relationer

Interview med socialrådgiver  
Charlotte Vestergaard Pedersen . . . . . 10

## Supervision giver langtidsholdbare medarbejdere

Interview med leder Karina Rohr Sørensen. . 12

## Supervision skaber kvalitet

Interview med supervisor og  
underviser Trine Schøning Torp. . . . . 14

## Redskab

Overvejelser om supervision. . . . . 16

## Bilag

Aftale mellem Danske Regioner (RLTN)  
og Dansk Socialrådgiverforening. . . . . 17

### Supervision som udviklingsværktøj

Udgivet af RLTN og Dansk Socialrådgiverforening

[www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk)  
[www.regioner.dk](http://www.regioner.dk)  
[www.socialraadgiverne.dk](http://www.socialraadgiverne.dk)

### RLTN

Sekretariatet Danske Regioner  
Dampfærgevej 22,  
2100 København Ø.

### Dansk Socialrådgiverforening

Toldbodgade 19 B,  
1003 København K.

### For yderligere oplysninger:

Jesper Tørslev-Thomsen, Danske Regioner,  
[jni@regioner.dk](mailto:jni@regioner.dk)  
Elisabeth Huus Pedersen, Dansk Socialrådgiverforening,  
[ehp@socialraadgiverne.dk](mailto:ehp@socialraadgiverne.dk)

### Tekst:

Journalist Helle Jung  
Konsulent Elisabeth Huus Pedersen

### Tegning:

Bob Katzenelson

2015

# SUPERVISION

## som udviklingsværktøj



Socialrådgivere i regionerne arbejder med børn, unge og voksne, som er alvorligt syge, har svære psykiske lidelser eller vanskelige sociale problemer.

Det kan være en følelsesmæssig udfordring at arbejde med mennesker, der er hårdt ramte. Især fordi man som socialrådgiver i høj grad bruger sig selv som værktøj i de kommunikations- og relationsprocesser, der er en del af det sociale og det behandlende arbejde.

Supervision kan være med til at understøtte den personlige og faglige udvikling som socialrådgiver, og supervision kan være med til at udvikle arbejdsmetoder og initiativer overfor klienter, patienter og borgere og samarbejdspartnere.

Danske Regioner (RLTN) og Dansk Socialrådgiverforening (DS) har udarbejdet dette inspirationsmateriale om supervision af socialrådgivere, der er ansat på de regionale arbejdspladser.

Materialet består af en række interviews med socialrådgivere, som fortæller om supervisionen på arbejdspladsen. Det indeholder et interview med en leder, hvis medarbejdere får supervision, og en underviser fra professionshøjskolen fortæller om, hvad supervision efter hendes opfattelse er.

Som en del af projektet kan du også downloade en undersøgelse på [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk), som bl.a. viser, at over halvdelen af socialrådgiverne får supervision, og at langt de fleste er tilfredse med den. Socialrådgiverne i undersøgelsen mener, at et af de vigtigste mål med supervision er at styrke og udvikle medarbejdernes kompetencer, og at supervisionen giver mulighed for refleksion og fordybelse samt ideer til nye løsninger på vanskelige problemer.

I materialet er der også gode spørgsmål, som I kan tage afsæt i på arbejdspladsen, hvis I overvejer at indføre supervision.



## SUPERVISION skaber tillid på tværs

*I det distriktspsykiatriske center giver den tværfaglige supervision teamet plads til at være åben og tvivlende. Det skaber lighed på tværs af faggrænser og styrker det psykiske arbejdsmiljø.*

Annemette Seistrup får, både som socialrådgiver og primær behandler i Distriktspsykiatrisk Center Frederiksberg Vest i Region Hovedstaden, patienternes frustrationer at mærke. For hende er supervision det bedste redskab til på samme tid at rumme og løse de konfliktfyldte situationer.

- Jeg bruger især supervisionen til at finde ud af, hvordan jeg får patienterne til selv at bære deres situation og de svære følelser, der følger med, så de i mindre grad retter deres negative reaktioner mod mig, siger Annemette Seistrup.

Mange patienter er meget kede af at måtte indse, at de er alvorligt syge, og nogle nægter af al kraft at se det i øjnene. Oveni kan problemer med boligforhold og privatøkonomi være så stor en udfordring, at de ind imellem også er meget vrede.

- Patienternes alvorlige livssituation smitter naturligvis af på arbejdet med dem, og deres vrede bliver meget ofte rettet mod os medarbejdere. Vi skal hele tiden være opmærksomme på, at vi ikke bærer rundt på patienternes sorg og frustrationer, for så bliver man hurtigt slidt ned. Og vi skal for eksempel være opmærksomme på forsøg på manipulation, som er en del af nogle patienters sygdomsmønster, så vi ikke bliver spillet ud mod hinanden, fortsætter Annemette Seistrup.

- Her er supervision et altafgørende redskab. Jeg tror faktisk, de fleste, der arbejder inden for psykiatrien, vil give mig ret i, at supervision er livsnødvendig.

Annemette Seistrup er socialrådgiver for 220 patienter tilknyttet hendes team. Tallet kan virke voldsomt, men hun tilføjer, at hun langt fra har løbende kontakt med alle. De fleste patienter er udredte med alvorlige diagnoser som skizofreni, borderline og bipolar sindslidelse, så det er typisk ved nyindlæggelser eller i forbindelse med sociale begivenheder, at socialrådgiveren er i aktion.

Udover den månedlige supervision mødes hun hver 14. dag med sine øvrige socialrådgiverkolleger på hospitalet, hvor de vender socialfaglige problematikker. De har også en socialfaglig chef, de kan gå til.

*“Det er ikke min faglige frustration, der handler om, men teamets fælles problem.”*

Socialrådgiver og primær behandler Annemette Seistrup, Distriktspsykiatrisk Center Frederiksberg Vest, Region Hovedstaden.

### Man kan stirre sig blind

I en sag, Annemette Seistrup tog op til supervision, var der opstået et negativt samtalemønster med en ung kvindelig patient med skizofreni, som ikke ville erkende sin sygdom. Samtalerne var kørt helt fast - mens Annemette Seistrup forsøgte at tale med hende om en anderledes og mere konstruktiv måde at håndtere sin tilværelse, holdt den unge kvinde fast i, at problemet lå i hendes omgivelser, hvor forskellige personer forsøgte at skade hende.

Under supervisionen blev Annemette Seistrup spurgt, om hun kunne bryde igennem til patienten ved for eksempel at ændre den fysiske ramme for samtalerne.

- Og det virkede! Jeg inviterede patienten med ud at gå en tur, og med et kunne jeg trænge igennem til hende. Nogle gange er det helt indlysende, banale greb, der skal til at løse en fastkørt relation op. Men når man sidder midt i det, og afmagten begynder at melde sig, kan man altså blive blind for løsningerne, selv om man bagefter kan mene, at de lå lige for.

## Teamet styrkes indbyrdes

Teamet består af fem forskellige faggrupper fordelt på 10 medarbejdere. Der er mødepligt til den månedlige supervision, men også pligt til engagement. Ingen kan sidde og gemme sig, alle skal på banen med de udfordringer, de oplever i arbejdet.

Annemette Seistrup oplever det som en stor faglig hjælp og støtte, når kollegerne gennem undren og spørgsmål hjælper hinanden frem til nye erkendelser for metoder og løsninger for arbejdsgange eller konkrete problemstillinger. Og som en positiv sidegevinst at det styrker teamet indbyrdes, når de på den måde jævnligt sætter sig i hinandens sted og opdager, at de ikke er alene om den usikkerhed og tvivl, der kan opstå i forhold til opgaverne.

Målet for supervisionen er, at medarbejderne løbende dygtiggør sig i forhold til de faglige udfordringer, hvad enten udgangspunktet er enkeltsager eller mere overordnede temaer. Ifølge Annemette Seistrup forbedrer det derudover det psykiske arbejdsmiljø – hun er i hvert fald overbevist om, at det ville være langt dårligere uden supervision.

- Der er en generel risiko for at brænde ud i arbejdet med så syge og belastede mennesker, som vi har med at gøre. Supervisionen gør os, sammen med den obligatoriske grunduddannelse i kognitiv terapi, hele tiden skarpe på, hvordan opgaverne kan eller bør udføres. Men vi bliver også bedre til at forstå hinanden og vores respektive opgaver og dermed bedre til at drage omsorg for hinanden.

## Åbenheden skaber tillid

At udstille sin tvivl og usikkerhed og dermed blotte sine faglige svagheder kan, i hvert fald for nyansatte, være en udfordring.

- Men fordi vi alle skal igennem det på skift, eller når noget brænder på, vil alle før eller siden mærke, at man ikke står alene med sine udfordringer, og at resten af gruppen er interesseret i hjælpe en frem til en mulig løsning. Ingen er hævet over andre under supervision, og det betyder ikke noget, om du er sygeplejerske eller psykiater. Alle kan begå fejl eller gå ned med flaget. Det skaber forhåbentlig tillid at se, at ingen af os kan alt.

Langt de fleste emner for supervision i teamet handler om udfordringer og usikkerhed, som de andre genkender, fordi udgangspunktet altid er arbejdet med de patienter, de er fælles om.

- Det betyder meget. Det er ikke min faglige frustration, der handler om, men teamets fælles problem.

For Annemette Seistrup er supervision vigtig som efteruddannelse i det daglige, men hun ville ikke vælge anden efteruddannelse fra. Og hun kan ikke skelne det faglige udbytte fra supervision med det personlige.

- Det handler om min faglighed, men det er jo min person, jeg bruger i faget. Så det hænger uløseligt sammen.



**ANNEMETTE SEISTRUP**

Uddannet socialrådgiver i 1998. I 2002 ansat i Distriktspsykiatrisk Center Frederiksberg Vest i Region Hovedstaden.

## ARBEJDSPLADSEN

Distriktspsykiatrisk Center Frederiksberg Vest i Region Hovedstaden har 58 medarbejdere, fordelt på flere tværfaglige teams. I Annemette Seistrups team er de 10 medarbejdere - to psykiatere, en psykolog, fire sygeplejersker, to ergoterapeuter og en socialrådgiver - med 220 tilknyttede patienter.

## SUPERVISION - SÅDAN GØR DE

Teamet deltager i halvanden times obligatorisk tværfaglig gruppesupervision månedligt. Supervisoren er psykolog, ansat i en anden afdeling på hospitalet.

Supervisionen bygger på kognitiv metode, som samtlige medarbejdere er uddannet i, ligesom det er den grundlæggende tilgang til patienterne. Effekten af supervisionen diskuteres i teamet en gang om året, hvor det i fællesskab afgøres, om udbyttet er tilstrækkeligt og rigtigt, og om de skal skifte supervisor.

Før hver supervision har teamet aftalt, hvilke to medarbejdere der skal forberede en sag til supervision. De udfylder hver et skema, der på forhånd sendes til supervisoren, hvori baggrund, kontakt, aktuelle problemer, kritiske situationer, kognitiv eller funktionel analyse, patientmål, behandlermål og medarbejderens ønske for supervisionen kort beskrives.

Alle i gruppen kan dog altid bringe akutte sager op, hvis behovet opstår.





## GRUPPEN afgør udbyttet af supervision

*For socialrådgiver i ungdomspsykiatrien er tværfaglighed fundamentet både i det daglige arbejde og under supervision. Den tværfaglige supervisionsgruppe højner niveauet og giver nye perspektiver.*

Socialrådgiver Sanne Nielsen har lige dele socialrådgiver- og behandleropgaver i den ungdomspsykiatriske afdeling af Børne- og Ungdomspsykiatrisk Klinik i Holbæk. Hun har kontakten til patientens bopælskommune, deltager i netværksmøder og varetager i det hele taget brobygningen mellem behandlingssystemet og det sociale system, bl.a. ved udskrivelser. Derudover er hun internt konsulent i forhold til for eksempel lovgivningsspørgsmål på socialområdet.

Som behandler er opgaverne udredning og behandling. Hun er uddannet i autismeudredning, ligesom hun tester patienter for opmærksomheds- og personlighedsforstyrrelser og andre psykiske lidelser.

Sanne Nielsen deltager i to supervisionsgrupper på arbejdspladsen og får også faglig sparring, når hun to gange årligt mødes med de øvrige socialrådgivere ansat i psykiatrien i Region Sjælland.

### Respons fra autister

I den ungdomspsykiatriske klinik har Sanne Nielsen sammen med en kollega en autistgruppe. Her samler de en gruppe unge autister, der som et frivilligt behandlingstilbud mødes om emner som f.eks. venskaber og hvordan man får venner. Det kan være fagligt udfordrende, da de unge autister ikke giver udtryk for følelser og kan være meget tillukkede. Det er en af de problemstillinger, Sanne Nielsen har bragt op i den ene af de to supervisionsgrupper, hun deltager i.

- I den kognitive supervisionsgruppe, der samles i fire timer hver tredje måned, deltager jeg sammen med den kollega, jeg har autismegruppen sammen med. Her deltager også kolleger fra børnepsykiatrien, som arbejder med autister, så her kan man få vendt sin tvivl og usikkerhed og efterspørge faglig viden, forklarer Sanne Nielsen.

Konkret har supervisionen i forhold til den unge autistgruppe fået hende og kollegaen til at indse, at de skal opgive forsøgene på at få de unge til at åbne sig

op og i stedet fokusere på det, patienterne er gode til. Og selv om de unge stadig er lukkede, har de i spørgeskemaer givet udtryk for, at de gerne vil have mere af det samme, f.eks. at se film og have gruppesamtaler om venskaber. De unge autister bliver ved med at komme i gruppen, så behandlerne har fået den savnede respons, men ad omveje.

*"Supervision er afgørende for udviklingen af ens faglighed, men holdstørrelse, deltagernes faglighed og indholdet har stor indflydelse på udbyttet."*

Socialrådgiver og primær behandler Sanne Nielsen, Børne- og Ungdomspsykiatrisk Klinik i Holbæk, Region Sjælland.

### Gruppens sammensætning afgør udbyttet

Sanne Nielsen foretrækker supervision, hvor der er psykologer i gruppen, og helst grupper uden deltagelse af ledere. Hun understreger, at hun er rigtig glad for den supervision, hun får, men også, at hun har været mere tilfreds med udbyttet, end tilfældet er i dag.

- I begge de supervisionsgrupper, jeg deltager i, er forum for stort, siger hun.

Efter Sanne Niensens opfattelse burde supervisionsgrupperne derfor deles op i to mindre grupper - en for deltagere med behandlingsopgaver og en anden for deltagere uden. Hun vil til gengæld ikke være tværfagligheden foruden.

- Tværfagligheden er hele fundamentet for arbejdet, også i supervisionen. Mødes man udelukkende med fagfæller, kan det meget nemt blive for lavpraktisk. Der skal være nogen, der bringer tingene op på niveau. Andre faggrupper kan sætte andre ord på tingene og ser tingene fra et andet perspektiv, hvis man er låst fast i en opgave eller problemstilling. Det kan handle om ens tilgang, f.eks. en fastkørt spørgeteknik

i forhold til en bestemt patientgruppe, hvor vi gennem samtale og feedback under supervisionen får talt os frem til andre måder, at gribe situationen an på.

- Supervision er afgørende for udviklingen af ens faglighed, men holdstørrelse, deltageres faglighed og indholdet har stor indflydelse på udbyttet, fastslår hun.

### Man bringer sig selv i spil

For Sanne Nielsen er også metoden vigtig for udbyttet. I supervisionsgruppen med den psykoanalytiske tilgang er dagsordenen op til deltagerne, som bringer det op, der fylder her og nu. I den anden gruppe med kognitiv tilgang er der lagt undervisning ind som led i supervisionen, og her er det supervisoren, der videregiver viden ud fra forberedte emner.

- I den første gruppe er vi gået bort fra at arbejde i reflekterende teams. De øvrige deltagere er dermed tilskuere til supervisionen, mens man som reflekterende team også ville være blevet sat i arbejde. Vi kan stadig stille spørgsmål efter supervisandens fremlæggelse af sit emne, men det bliver ofte ved det faktuelle og forklarende. Jeg har sjældent selv en sag på i kraft af gruppens størrelse, men det er netop, når man bringer sig selv i spil, at man får mest ud af det og tager andres erfaringer med sig via deres input, siger hun.

- Jeg tror, man i den psykoterapeutiske gruppe kan få alt det ud af supervisionen, man vil. Men engagementet er størst i den kognitive gruppe, måske fordi det i kraft af undervisningselementet ikke er så sårbart. Men jeg tror egentlig, at tilliden er lige meget til stede begge steder.

Sanne Nielsen tror på frivillig deltagelse i supervision – selv om bordet bør fange, når man først har meldt sig til, for ellers ryger engagementet efter hendes opfattelse. Og selv om hun synes, der er plads til forbedringer i den nuværende form for supervision, hun modtager på jobbet, flytter hun gerne rundt på sine arbejdsdage, så hun er sikker på at kunne være med.

- Vi stod i en periode på tre år uden supervision og måtte kæmpe for at få den tilbage. I forhold til løsningen af mine opgaver ville jeg uden supervision mangle faglighed og en ordentlig mulighed for at udføre og udvikle mit arbejde. Men også i forhold til mig selv ville jeg risikere at gå i stå i forhold til opgaverne.

For Sanne Nielsen er hele tilgangen i supervision – at man passer på ikke at fortælle andre, hvad de skal gøre, men hjælper dem til at se mulighederne – meget væsentlig. Og hun bruger metoden i forhold til kolleger og i samarbejdet med myndigheder og kommunale samarbejdspartner.

- Jeg lægger stor vægt på, for eksempel over for en kommune i forbindelse med udskrivningen af en ung patient, at beskrive patientens behov og ikke, hvad kommunen skal eller bør gøre. På den måde giver jeg de kommunale medarbejdere råderum til selv at vurdere, hvad der er bedst.



**SANNE NIELSEN**

Uddannet socialrådgiver i 1992. I 2002 ansat på Børne- og Ungdomspsykiatrisk Klinik i Holbæk i Region Sjælland.

### ARBEJDSPLADSEN

Børne- og Ungdomspsykiatrisk Klinik i Holbæk, der også rummer en ADHD-klinik, har i alt 60 medarbejdere. Den ungdomspsykiatriske del har omkring 400 ambulante patienter årligt i alderen 13-18 år med diagnoser eller indikationer på psykisk sygdom.

Afdelingen har 20 medarbejdere – læger, sygeplejersker, psykologer, lægesekretærer samt to socialrådgivere.

### SUPERVISION – SÅDAN GØR DE

Der er tre tilbud om supervision til klinikens medarbejdere, hvoraf man kan frit vælge at deltage i op til to. Har man først tilmeldt sig, er deltagelsen obligatorisk.

Supervisionsgruppen med psykoanalytisk tilgang, hvor den eksterne supervisor er psykolog. Der kan være op til 16 deltagere i gruppen, der samles i to timer en gang om måneden.

Supervisionsgruppen med kognitiv tilgang, hvor supervisor er en ekstern psykolog. Består af 12-15 medarbejdere, der samles hver tredje måned i fire timer.

Supervisionsgruppen baseret på MBT, mentaliseringsbaseret terapi. Henvender sig til alle, der arbejder med denne terapiform, f.eks. behandlere af patienter med lidelser som personlighedsforstyrrelse og borderline.



# SUPERVISION

## sikrer det faglige fokus

*For socialrådgiveren på døgninstitutionen bevares både nysgerrighed og appetit på opgaverne gennem den udvikling, hun opnår via supervision.*

- Jeg er vild med mit arbejde. Det er udfordrende og berigende, og jeg oplever noget godt hver eneste dag, siger socialrådgiver Dorthe Norlyk på Koglen, der er Region Midtjyllands sikrede døgninstitution for kriminalitetstruede børn og unge, som ligger godt gemt bag marker og skov syd for Brande.

- Her kommer mange triste og hårde skæbner, men skal jeg fortælle om mit arbejde, er det glæden, der kommer først.

Dorthe Norlyk fortæller om at have respekt for de unge, deres baggrund og udfordringer og om at kunne se deres ressourcer. Om at møde nogle hårde nysere, for tiden otte drenge og to piger, der ikke ligefrem er havnet her på grund af småting, men som alle inde bagved er nogle både søde og sårbare unge, der faktisk sætter pris på, hvad der bliver gjort for dem.

- Har du arrangeret en tandlægekonsultation eller et møde med deres forsvarer, kommer den unge og siger tak bagefter. Man får virkelig meget igen. Jeg går altid en runde og hilser på alle beboerne. Det giver mulighed for at skabe tryghed og tillid. Så jeg tager mig tid til at snakke og får på den måde bedre forudsætninger for at vide, hvad der er brug for ved at hjælpe dem til at få ord på tingene.

### De unge skal se muligheder og håb

Dorthe Norlyk samarbejder med kommuner og politi og koordinerer stort set alt omkring den enkelte unge, også i forhold til forsvarer og forældre. Socialrådgiveren sikrer, at alle instanser foretager sig det omkring den unge, som de skal. Hun er tovholder på, at det, som er aftalt, bliver gjort, at tingene retssikkerhedsmæssigt er i orden, at der bliver rykket for svar – ja, stort set alle forhold, på nær økonomi og boligforhold, som kommunen tager sig af.

De unge er anbragt af kommunen eller ved dom, indtil der er truffet andre foranstaltninger, eller de kan begynde at afsone. Når den unges ophold er slut, laver

Koglen en udtalelse med bl.a. anbefalinger til den unges hjemkommune om det videre forløb.

- Jeg skal rådgive, vejlede og støtte den unge i forhold til møder og samtaler med andre instanser, og formidle min vurdering af den unges behov ud fra de observationer, vi har gjort, og sagsakterne til de relevante myndigheder. Men det er også vores opgave at få den unge til at se muligheder og håb, at få dem til at se længere frem end opholdet her og begynde at tænke over deres fremtid og lægge planer, fortæller Dorthe Norlyk.

*“Supervisionen gør mig mere reflekteret, bedre i stand til at forstå andres verden og mere nysgerrig på andres måde at anskue den på.”*

Socialrådgiver Dorthe Norlyk, den sikrede døgninstitution Koglen, Region Midtjylland.

### Individuel supervision

Dorthe Norlyk ved, hun er privilegeret, når det kommer til supervision. Hun har sin egen supervisor, som hun selv har valgt. To timer hver anden måned har hun siden 2005 modtaget supervision i Esbjerg, og hun kan supplere med flere timer efter behov. Forinden havde hun et år været med i pædagogernes supervisionsgruppe, men det gav ikke megen mening i forhold til hendes faglige udfordringer som socialrådgiver.

- Individuel supervision har intet med terapi at gøre, men det giver mig især personlig udvikling i forhold til mit fag. Jeg har brug for at udvikle mig, fordi jeg er alene i forhold til de socialrådgiverfaglige opgaver, men også for at kende mig selv rigtig godt. Supervisionen gør mig mere reflekteret, bedre i stand til at forstå andres verden og mere nysgerrig på andres måde at anskue den på, forklarer hun.



- Hvis jeg bliver udfordret, slår jeg som alle andre mine forsvarsmekanismer til, men det er ikke altid rationelt i forhold til opgaverne. Supervisionen gør, at jeg opdager det i tide, før det får lov til at køre for langt ud. Så supervisionen gør mig mere bevidst, også på mine egne reaktionsmønstre på jobbet.

Dorthe Norlyk bruger udtrykket "at lukke sin egen havelåge". For hende handler det om at bruge sig selv i arbejdet, men samtidig undgå at overtage andres problemer eller at tage ansvar og handle i forhold til dem.

- Jeg er blevet bedre til ikke at bære rundt på andres byrder, men selvfølgelig falder jeg ind imellem i. Min store fordel er, at min supervisor kender mig så godt - hende kan jeg ikke snyde.

Supervisionen handler om, hvor Dorthe Norlyk løbende kan forbedre og udvikle sig i forhold til sit job og sine opgaver.

- Den lovgivningsramme, jeg arbejder inden for, er faktisk en hjælp til at sætte grænserne. Man kan mene om lovgivningen, hvad man vil, men rammen er der, og den skal overholdes. Og det er faktisk en befrielse, både i forhold til det interne samarbejde her på stedet, men også i forhold til de eksterne samarbejdspartner.

### Nysgerrigheden bevares

Ifølge Dorthe Norlyk har supervisionen lært hende ikke konstant at være løsningsorienteret, men i stedet mere nysgerrig og undersøgende, også i forhold til de unge og alle andre, hun samarbejder med. Hun har lært at give andre plads til selv at overveje det næste skridt.

- På den måde opstår der også færre sammenstød med andre faggrupper, for selv om vi har det rigtig godt sammen, kan der jo godt opstå uenighed om, hvordan en sag bør løses, siger hun.

Når en supervision begynder, tager supervisor og supervisand fat, hvor de slap sidst, og ofte ender hun steder, hun slet ikke havde forventet.

- Jeg bliver hele tiden mere tydelig inde i mig selv på mine udfordringer, og hvad jeg har det træls med og hvorfor. Det får mig til at overveje, hvad jeg skal gøre, eller om jeg overhovedet skal gøre noget ved det. Jeg har et valg, i stedet for at tingene bare løber af sted med mig. Samtidig lærer supervisionen mig at kunne være i en situation, hvor det ikke nødvendigvis er mig, der skal finde løsninger eller svar. For mig er det virkelig alfa og omega.

Supervisoren fungerer som hjælper, hvis Dorthe Norlyk under en session går i stå, f.eks. ved at stille et spørgsmål, der sender hende i retning af nye erkendelser.

- Supervisionen betyder, at jeg ikke bare skøjter videre. Og selv om jeg stadig plumper i, så kan jeg nu genkende, når det sker. Uden supervision var jeg for længst brændt ud i det her job, og det ville ikke være på grund af de unge, men alle instanserne uden om, hvor jeg skal appellere til velvilje gennem anbefalinger og aldrig anvise løsninger.

Efter en supervision er hun "dødtræt helt ned i maven", men også lettet og rustet med et skarpere fokus i forhold til de emner, hun har fået vendt i løbet af sessionen.

- Det skal gøre noget ved en. Det er lidt lige som at smide kogt spaghetti mod en væg - den, der hænger fast, skal jeg gøre noget ved.



**DORTHE NORLYK**

Uddannet socialrådgiver i 1998. I 2004 ansat som socialrådgiver og visitator ved den sikrede døgninstitution Koglen i Stakroge.

### ARBEJDSPLADSEN

Den sikrede døgninstitution Koglen er en del af Center for Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge i Region Midtjylland og består af to sikrede og en åben afdeling med i alt 15 pladser til anbragte børn og unge i alderen 12-17 år. Koglens 67 medarbejdere er lærere, faglærere, pædagoger og socialrådgivere.

### SUPERVISION - SÅDAN GØR DE

Dorthe Norlyk får individuel supervision hos en ekstern supervisor to timer hver anden måned, der kan suppleres med flere timer efter behov. Hun har selv valgt sin supervisor og tilgangen er kognitiv.

Supervisionen tager udgangspunkt i Dorthe Norlyks faglige opgaver og udvikling og dermed også i hendes personlige.



## SUPERVISION handler om relationer

*Når man hele tiden bruger og sætter sig selv på spil, er supervision afgørende for, om man holder til det eller brænder ud, mener socialrådgiver i børne- og ungepsykiatrien.*

Der er gjort meget ud af at skabe en god atmosfære på Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling i Region Syddanmark, som ligger i forbindelse med Odense Universitets Hospital, men den kan lynhurtigt skifte.

- Hvis alarmen går, så løber man, uanset, hvad man ellers har i hænderne. Man kan aldrig forudse, hvad der sker, når man har med så psykisk sårbare børn og unge at gøre som dem, der er indlagt her. Ikke to dage er ens, siger socialrådgiver og behandler på børneafdelingen, Charlotte V. Pedersen.

- Ind imellem kan jeg godt drømme om et mere forudsigtigt job, men i teamet og på afsnittet kender vi gennem mange års samarbejde hinanden så godt, at det giver en stor tryghed. Og jeg prøver ikke at tage arbejdet med mig hjem; det lærte jeg for mange år siden.

Det er kun få dage siden, alarmen gik, da en patient på det skærmede afsnit forsøgte at gøre skade på sig selv. Den slags situationer bliver oftest fulgt op af debriefing af de direkte involverede, ligesom dem, der har overværet hændelsen, og andre, der måtte have brug for det, tilbydes samtaler. Det prioriteres højt, at medarbejderne ikke bliver bange for at gå på arbejde.

### Man kan ikke dukke sig

Trygheden er et tilbagevendende tema, når Charlotte V. Pedersen fortæller om arbejdsopgaverne, afdelingens indretning og medarbejdersammensætningen. Ligesom hun fokuserer på relationer, også når det gælder den supervision, medarbejderne modtager to timer hver måned.

- Der kan man ikke dukke sig. Supervisoren er god til at trække dem frem, der ikke har sagt noget i et stykke tid. Og det fungerer, fordi vi i gruppen kender hinanden så godt, at trygheden er tilstrækkelig stor til det.

Emnerne under supervisionen kan være den store udskiftning i plejepersonalet, der er sket under og efter ombygningen af afsnittet - den betød en udvidelse af døgnafdelingen fra otte til 22 senge og fra seks til otte dagpladser - og hvad udskiftningen har betydet for dem, der er tilbage. Eller det kan være vanskelige problemstillinger i forhold til samarbejdet med familien, mens et barn bliver udredt.

*“Jeg tror ikke, at der er nogen, som arbejder med sårbare mennesker, der i længden kan holde til det uden supervision.”*

Socialrådgiver og behandler Charlotte V. Pedersen, Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling på Odense Universitetshospital, Region Syddanmark.

- Emnerne er generelt meget opgaverelaterede, men det kan også handle om, hvordan det er at være ny medarbejder her, og hvad vi kan gøre for at tage bedre imod nye kolleger. Det handler om relationer, om at danne nye relationer og hele tiden være i gang med at oplære nye medarbejdere.

Hun bruger selv supervisionen, når hun føler, at hun er kørt fast i en opgave eller metode, og trænger til at få andre øjne til at se på sagen.

- Det er både rart og gavnligt at have et rum, hvor man sammen med kolleger kan dvæle ved et emne og gå helt i dybden med det. I hverdagen har vi for det meste for travlt.

Ifølge Charlotte V. Pedersen er hendes socialfaglige opgaver tæt knyttet til love og regler, hun ikke selv har nogen indflydelse på. Det er en ramme, der ikke så nemt lader sig ændre. Til gengæld føler hun, at hun på det personlige plan sætter sig selv langt mere på spil som behandler.

- Det gør man i forhold til udredningen og behandlingen af barnet, i formidlingen af resultatet og i samspillet mellem barn og forældre. Uden supervision ville man hurtigt brænde ud i forhold til de opgaver. Får man ikke vendt det, der fylder, kommer man ikke videre i arbejdet - så tror jeg, man stagnerer.

### På linje med efteruddannelse

Charlotte V. Pedersen vil ikke sætte supervisionen over anden efteruddannelse eller omvendt.

- De to ting er lige vigtige og kan i mange sammenhænge supplere hinanden. Jeg tror ikke, at der er nogen, som arbejder med sårbare mennesker, der i længden kan holde til det uden supervision.

I hendes øjne er den største udfordring i forhold til supervision at få alle med, for med skiftende arbejdstider uret rundt er der nødvendigvis altid nogen, der ikke har mulighed for at deltage.

- For tiden har vi et faldende sygefravær i afdelingen, men der er ikke lavet målinger af effekten af supervisionen. Selv om andre faktorer også spiller ind, er jeg overbevist om, at supervisionen har en positiv betydning, i hvert fald på lang sigt. Skulle udbyttet af supervisionen øges, ville svaret være mere tid, for eksempel til tre timer om måneden i stedet for de nuværende to. Vi ville sagtens kunne bruge den.



**CHARLOTTE VESTERGAARD PEDERSEN**

Uddannet socialrådgiver i 2000. I 2006 ansat på Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling på Odense Universitetshospital i Region Syddanmark.

### ARBEJDSPLADSEN

Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling på Odense Universitetshospital har 22 døgnsenge for 0-19-årige børn og unge samt otte dagpladser for børn i skolealderen.

Der er i alt ca. 110 ansatte, hvoraf seks er socialrådgivere.

Børneteamet har 11 medarbejdere: sosu-assistent, sygeplejerske, pædagog, fysioterapeut, psykolog, socialrådgiver og overlæge.

### SUPERVISION – SÅDAN GØR DE

Børneteamet modtager supervision to timer om måneden sammen med kollegerne i børneafdelingen. Supervisionen er frivillig, tværfaglig og for alle medarbejdere og faggrupper i afsnittet.

Supervisor udpeges for et år ad gangen og er pt. en psykolog, der arbejder i et andet afsnit af afdelingen. Under den første session aftaler supervisor og deltagerne form og metode.

Tilgangen er systemisk og hver session indledes med at dele de refleksioner, deltagerne har i forhold til sidste supervision. Derefter modtager en-to supervisander supervision i forhold til konkrete sager, der ikke er udvalgt eller forberedt på forhånd. De øvrige deltagere fungerer som reflekterende team.



# SUPERVISION

## giver langtidsholdbare medarbejdere

*For socialrådgiveren med personaleansvar er der flere gevinster end ulemper ved supervision, herunder mindre sygefravær og større sammenhold og omsorg medarbejderne imellem.*

Da Karina Rohr Sørensen for to år siden begyndte i jobbet som souschef med personaleansvar på Roskildehjemmet, som er et botilbud for midlertidigt hjemløse, lavede hun to ændringer. Den ene var at fjerne beskæftigelsespligten for beboerne på stedet.

- Vi har som personale pligt til at møde beboere der, hvor de har lyst og ressourcer, så vi skal i stedet forsøge at motivere dem til at være aktive og deltagende. Før blev der brugt mange kræfter på at kontrollere, at alle deltog, og selv om intentionen var god nok, kunne det give en fornemmelse af tvangsarbejde, uden at beboerne fik noget økonomisk ud af det, fortæller Karina Rohr Sørensen.

- Frivilligheden har skabt en langt bedre stemning omkring det arbejde, der i dag udføres i værkstederne. Nu ser vi faktisk eksempler på arbejdsglæde. Nogle gange er det ganske små ting, beboerne kan bidrage med, men for den enkelte kan det være en stor sejr. Og kan vi motivere dem til at medvirke aktivt, kan vi nemmere få dem til at forholde sig til, hvad der skal ske efter opholdet her.

På Roskildehjemmet er målet at motivere beboerne til at få bedre styr på deres misbrug, psykiske tilstand og hvad der ellers typisk hindrer dem i at fungere i en hverdag på egen hånd, uden at der tilbydes egentlig afvæning eller anden behandling.

Den anden ændring, souschefen lavede, var at gennemføre den supervision, medarbejderne i nogen tid ikke havde fået.

- Jeg lagde ud med at gennemføre trivselssamtaler med samtlige medarbejdere, hvor alle gav udtryk for, at de savnede at få supervision. I ledelsen var vi enige om, at supervision er en god og nyttig ting, så den blev startet op igen. Hvis ikke man skulle have supervision et sted med så socialt belastede mennesker som her, hvor så?

*"Hvis ikke man skulle have supervision et sted med så socialt belastede mennesker som her, hvor så?"*

Socialrådgiver og souschef på den selvejende institution Roskildehjemmet, Karina Rohr Sørensen.

### Et frirum til medarbejderne

Med omkring halvanden måneds mellemrum mødes næsten alle medarbejdere til tre timers supervision. Undtaget er det administrative personale og de studerende samt de tre ledere. Nattevagterne har mulighed for at komme ekstraordinært ind – supervisionen er arbejdstid – i det omfang, det passer dem.

- Det er et rum for det socialfaglige og pædagogiske personale og de medarbejdere, der arbejder direkte med stedets beboere. Det er der, de kan vende det, der fylder, eller som går dem på i det daglige, og hvor de skal kunne tale helt frit. Derfor har vi i ledelsen intet at gøre der. Jeg er kun involveret, når aftalen med supervisor skal fornys, eller hvis medarbejdere vil skifte supervisor. Det er vigtigt, at det er et reelt frirum, understreger Karina Rohr Sørensen.

Supervisionen foregår som en vekslen mellem egentlig supervision med reflekterede team, diskussion om faglige emner og undervisning. Hun er overbevist om, at supervisors baggrund og erfaring fra området for socialt udsatte har betydning for medarbejderne på Roskildehjemmet.

- Den faglige forståelse er helt sikkert en fordel og afgørende for, at medarbejderne har respekt for supervisoren.

## En del af personaleplejen

Selv om der ikke er nogen tilbagemelding til souschefen om indholdet af supervisionen, kan hun godt fornemme, om der kommer noget ud af den.

- Jeg hører jo som alle andre, hvad der tales om i huset, og jeg fornemmer, at der er en generel tilfredshed med supervisionen, som den kører nu. Jeg tror, at den tager det tryk, som kan opstå alle steder, og at det styrker fagligheden og sammenhængskraften medarbejderne imellem. Jeg oplever i dag et personale, der helt overordnet vil hinanden, som hjælper og bakker hinanden op.

Blandt de mere håndfaste resultater er et faldende sygefravær.

- Om supervisionen er en entydig årsag til det og de andre positive resultater, er svært at afgøre, men vi ville givetvis kunne se det på bundlinjen, hvis vi ikke havde supervision. Jeg ser supervision som en væsentlig del af personaleplejen på en arbejdsplads, hvor medarbejderne skal være langtidsholdbare, og hvor der skal være tillid.

Karina Rohr Sørensen har svært ved at forestille sig et velfungerende forsorghjem uden supervision til de ansatte.

- Supervisionen opstiller nogle klare spilleregler, hvor alle står lige. Det er ultrademokratisk, fordi alles udfordringer eller dilemmaer i forhold til arbejdet vejer lige tungt. Det er et sted, hvor medarbejderne kan tale ordentligt og til bunds om tingene, og hvor de har mulighed for at sætte sig i hinandens sted, fordi de skal lytte til, hvordan andre anskuer tingene. Det giver også en større gensidig nysgerrighed, når man får øje på sig selv i andres måde at gøre eller håndtere et problem på.

## Kan ikke betale sig at lade være

Også for souschefen selv er der direkte fordele af supervisionen.

- Det giver helt klart mindre fnidder! Jeg bliver sparet for en masse, når medarbejderne selv diskuterer og klarer de ting, som for eksempel fire medarbejdere ville gå til mig med med fire forskellige indgangsvinkler og formuleringer, og som så viste sig i bund og grund at handle om det samme. Selv om supervision handler om de faglige sager og opgaveløsning, er en af de afledte effekter, at de med supervision også har et sted, hvor de kan læsse af. Den tillid og tryghed skal der også være plads til, lige som der skal være rum til at kunne ytre sig om noget, som der ikke nødvendigvis skal gøres noget ved, mener Karina Rohr Sørensen.

Hun modtager selv supervision som en del af en igangværende diplomuddannelse i ledelse. Og hun kender selv, også fra tidligere job, betydningen af supervision. Blev hun tvunget til at vælge, ville det blive supervision frem for anden efteruddannelse.

- Jeg vil sige, at havde jeg ikke pengene til supervision til medarbejderne, så ville jeg finde dem. Selvfølgelig koster det, men så dyrt er det jo heller ikke, i hvert fald ikke hvis man sammenligner supervisors honorar med priserne på anden efteruddannelse. Jo, vi bruger arbejdstiden på det, men havde vi ikke kunnet tilbyde supervision, skulle vi alligevel have brugt den samme tid på personalemøder.



**KARINA ROHR SØRENSEN**

Uddannet socialrådgiver i 1999. I 2012 ansat som souschef med personaleansvar på Roskildehjemmet.

## ARBEJDSPLADSEN

Den selvejende institution Roskildehjemmet har driftsaftale med Region Sjælland. Forsorghjemet er et midlertidigt botilbud for hjemløse efter servicelovens § 110. Beboerne kan også have problemer med misbrug, psykisk sygdom, kriminalitet m.v. Der er plads til 38 beboere, som overvejende er mænd.

Der er 24 medarbejdere, heraf to socialrådgivere. Der arbejdes i dag-, aften- og natteam, køkken- og værkstedsteam samt i administrationen med forstander og en produktionsleder. Hertil kommer skiftende socialrådgiver- og pædagogstuderende i praktik.

## SUPERVISION – SÅDAN GØR DE

Supervisionen foregår i tre timer ca. hver sjette uge. Deltagelsen er frivillig, men der er en forventning om, at alle, der har muligheden, deltager. Det gør alle, i det omfang vagtplan og døgnrytme tillader det.

Supervisoren er ekstern, uddannet pædagog med en akademisk overbygning og selv leder af et behandlingshjem.

Supervisionen aftales for et halvt år ad gangen i samarbejde mellem medarbejderne og souschefen. Form og indhold aftales mellem supervisor og deltagerne.





# SUPERVISION

## skaber kvalitet

*Supervision skal have legitimitet både blandt medarbejderne og den ledelse, der stiller arbejdstid til rådighed. En underviser i supervision fortæller om tilrettelæggelse af den gode supervision.*

Trine Schøning Torp er lektor på Professionshøjskolen Metropol og i gang med sit sjette hold på skolens et-årige supervisorsuddannelse.

- Den gode supervision er et forum, hvor supervisor sammen med supervisanderne skaber større sikkerhed, afklaring og forståelse. Formålet er ikke at finde løsninger og opnå enighed, men at supervisanden med støtte og udfordring fra gruppen reflekterer over sin praksis og på den måde får øje på nye perspektiver og veje. Det kan være i forhold til dilemmaer i arbejdet, i forhold til metoder, men også noget personligt med betydning for opgaverne, forklarer hun.

Trine Schøning Torp fortæller, at supervision kan grænse op til terapi, selv om det ikke må ende som sådan. Fokus for supervision er job- og opgaverelateret.

- Det skal altid handle om arbejdet, men man bringer jo også sin person med sig på jobbet og ind i de måder, man løser sine opgaver på. Så man kan ikke bare udelukke de personlige faktorer i forhold til de sager, man bringer op under supervisionen, for vi bruger jo også os selv som mennesker, når vi er på arbejde. Så det handler om at forholde sig til de personlige ting, der har betydning for arbejdets udførelse – at se på sig selv og sine egne bidrag.

### Tillid gennem kontrakt

Når en arbejdsplads overvejer supervision, bør medarbejdere og ledelse gøre sig klart, hvad formålet er.

- Det kan for eksempel handle om større sikkerhed i arbejdet eller en kvalitetssikring i opgaveløsningen. Man kan også vende den om og sige, at hvis supervision er svaret, hvad er så spørgsmålet?

Tilliden i supervisorsrummet skabes med den indledende kontrakt, som supervisor og supervisander indgår på deres første møde. Den skal omfatte de fysiske rammer, frekvensen, aftaler om emner og fortrolighed.

Forinden skal ledelsen gerne have deltaget i et formøde om krav og forventninger til supervisionen, så den har legitimitet i forhold til arbejdspladsen.

- Der skal etableres et trygt læringsrum, hvor man har vedtaget en etik for tavshed om de emner, der bringes op, ligesom man skal aftale, hvordan man taler sammen, hvad man taler om og en række andre detaljer. Uanset det konkrete indhold handler det om, at de involverede parter får afstemt forventningerne til supervisionen.

Dynamikken og kulturen i en supervisorsgruppe kan udvikle sig. Derfor er det vigtigt, at der undervejs er mulighed for at evaluere, om supervisionen som læringsrum fortsat indeholder den nødvendige støtte og udfordring.

- Når jeg begynder et supervisorsforløb, indleder jeg med et formøde med de medarbejdere, der skal deltage, og den ansvarlige leder, hvor vi gør formålet og forventningerne klare. Så kan vi for eksempel efter tre sessioner aftale, at vi stopper op og evaluerer form og indhold, og om vi skal fortsætte eller stoppe.

*”Uanset det konkrete indhold handler det om, at de involverede parter får afstemt forventningerne til supervisionen.”*

Trine Schøning Torp, psykolog og underviser på Professionshøjskolen Metropol's et-årige supervisorsuddannelse.

### Supervisor er leder af en refleksionsproces

For Trine Schøning Torp er det ikke afgørende, om supervisor har faglig indsigt i supervisanderne daglige arbejdsopgaver.

- Den gode supervisor er den, der kan lede den refleksionsproces, supervision er. Supervisorens ledelse af gruppen handler om at styre, hvem der lytter og

taler, om at undersøge den aktuelle problemstilling sammen med supervisanden og om at give gruppen opgaver, som både kan støtte og forstyrre supervisanden. Supervisoren skal understøtte gruppen i at udvikle et rum, hvor man ikke er på jagt efter sandhed eller sikre svar, men hvor fokus ligger på at vurdere forskellige perspektiver og muligheder i forhold til den konkrete sag.

For både supervisor og supervisander gælder det ifølge supervisionsunderviseren om at anerkende, at alle gør deres bedste ud fra de bedste intentioner. Og at alle kan komme i tvivl, køre fast eller blive blinde for noget og derfor kan have brug for andres nysgerrighed og gode spørgsmål.

*”Den gode supervision er et forum, hvor supervisor sammen med supervisanderne skaber større sikkerhed, afklaring og forståelse.”*

Trine Schøning Torp, psykolog og underviser på Professionshøjskolen Metropol's et-årige supervisionsuddannelse.

### **Supervisanden er dedikeret**

Den gode supervisand er en, der vil supervisionen, er motiveret og ifølge Trine Schøning Torp deltager frivilligt.

- Det kan være svært at kræve frivillighed, hvis der er en forventning om, at alle deltager, men så bør man i det mindste være åben om, at der kan være skepsis i gruppen, siger hun.

Den overvindes gennem en ærlig åbenhed og op-rigtig nysgerrighed, som skaber gennemsigtighed og dermed skaber plads til skepsis og begejstring.

- Det er derfor også vigtigt at tale om relationerne i gruppen uden for supervisionsrummet, og at man ikke er blind for de indbyrdes magtforhold, der kan ligge mellem for eksempel menige medarbejdere og en faglig koordinator. Det er vigtigt, at deltagerne giver udtryk for, hvordan de oplever de indbyrdes relationer i gruppen. Men man kan ikke aftale sig ud af, hvordan folk har det, så frivilligheden er ligesom forventningsafstemningen afgørende.

### **Supervisionsgruppen er hjælpere**

For Trine Schøning Torp er seks-otte personer en ideel størrelse for en supervisionsgruppe. Er der færre, tabes dynamikken for hurtigt, og er der flere, kommer den enkelte for sjældent på.

- Supervision bliver interessant, når supervisoren sammen med supervisanden bruger sessionens øvrige deltagere som hjælpere.

*”Det skal altid handle om arbejdet, men man bringer jo også sin person med sig på jobbet og ind i de måder, man løser sine opgaver på.”*

Trine Schøning Torp, psykolog og underviser på Professionshøjskolen Metropol's et-årige supervisionsuddannelse.

Supervision i grupper med medlemmer med samme professionsbaggrund giver ifølge Trine Schøning Torp mulighed for en højere grad af specialisering og fordybelse i det konkrete praksisområde. Det kan skabe større genkendelse hos deltagerne, men rummer samtidig risikoen for, at perspektiverne bliver for snævre, og nysgerrigheden for lille. Omvendt kan en supervisionsgruppe også gå på tværs af fagligheder på arbejdspladsen og rumme medarbejdere med meget forskellige opgaver.

- Der kan være fordele i tværfaglig supervision blandt gruppemedlemmer, der ikke arbejder sammen til hverdag. Det gør det nemmere at være nysgerrig og udforskende på de problemstillinger, der bliver rejst, fordi man ikke sidder midt i den samme situation eller har stærke meninger omkring. Her kan ulempen så være, at man ikke går helt ned i detaljen på grund af manglende indsigt i specialerne.

### **Man står ikke alene**

For Trine Schøning Torp er et væsentligt formål med supervisionen nemlig at få afindividualiseret de problemstillinger, der bringes frem.

- Så opdager supervisanden og de øvrige deltagere, at de ikke står alene med udfordringerne. Set fra et lederperspektiv sker der en kvalitetsudvikling, fordi medarbejderne under supervisionen hjælper hinanden på alternative veje i forhold til opgaver og faglighed, som for eksempel kan forbedre arbejdsgange og sagsbehandling. Samtidig får medarbejderne en oplevelse af ikke at stå alene med de vanskelige emner og sikrer gennem gensidig støtte samtidig hinanden mod at brænde ud.



# OVERVEJELSER om supervision

*Hvis man skal indføre supervision på arbejdspladsen, kan det være en god idé at tage udgangspunkt i nogle spørgsmål, der kan sætte gang i overvejelser og ideer.*

## Overordnede rammer

- Hvad er formålet med supervisionen? F.eks. refleksion og læring om tidligere eller kommende arbejdsopgaver? Udvikling af individuelle eller fælles metoder? Støtte til at få ryddet op i voldsomme oplevelser?
- Skal der sættes konkrete mål for supervisionen? F.eks. om et forventet konkret udbytte for socialrådgiverne eller ønsket effekt for borgeren?
- Hvor ofte og hvordan evalueres supervisionen?

## Organisering

- Skal supervisionen tilrettelægges som individuel supervision eller gruppesupervision?
- Skal gruppesupervision være tværfaglig eller kun for socialrådgiverne?
- Hvordan sikres det, at alle faggrupper får udbytte af tværfaglig gruppesupervision?
- Skal der være flere forskellige slags tilbud om supervision?
- Skal supervisionen være obligatorisk eller frivillig at deltage i?

## Kontrakt

- Hvilke særlige behov har supervisanderne, som supervisor skal sætte fokus på? Hvad er de individuelle og fælles udfordringer (læringsmål)?
- Hvordan skal lederens og supervisanderne kontraktafklaringer med supervisor foregå?
- Hvad skal kontraktafklaringerne indeholde vedrørende læringsmål, indhold, forløb, metoder, relationer, rammer?
- Hvordan håndteres fortrolighed og tavshedspligt?

## Supervisor

- Hvilken faglig baggrund skal supervisor have? F.eks. psykolog, socialrådgiver eller andet?
- Skal supervisor være en ekstern supervisor, intern supervisor eller intern supervisor, men fra en anden afdeling/geografisk lokation?
- Hvad skal supervisor være ekspert på? F.eks. supervisanderne arbejdsopgaver og målgrupper eller facilitere processer?

## Supervisionsmetoder

- Skal der være en forbindelse mellem supervisionsmetoden og arbejdsmetode?
- Skal supervisor tage udgangspunkt i en særlig teoretisk tilgang? F.eks. psykodynamisk, systemisk, kognitiv, narrativ?
- Kan der indgå andre læringsformer i supervisionen? F.eks. sagskonsultation, undervisning, træning?
- Hvordan skabes der tryk i supervisionsgruppen?

## Praktisk tilrettelæggelse

- Hvor ofte skal supervisionen foregå?
- Hvor længe skal supervisionsmøderne vare?
- Hvor stor skal supervisionsgruppen være?
- Hvor skal supervisionen foregå?
- Hvordan skal den enkelte forberede sig på supervision?
- Hvordan håndteres eventuelle afbud og aflysninger?
- Hvordan introduceres nyansatte og nyuddannede socialrådgivere til supervisionen? Og hvad med praktikanter?



## Aftale mellem Danske Regioner (RLTN) og Dansk Socialrådgiverforening

**Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 aftalte RLTN og DS et personalepolitisk projekt om 'Supervision som udviklingsværktøj'.**

### Fra forhandlingsprotokollen OK-11:

"Supervision anvendes allerede af socialrådgivere på en del regionale arbejdspladser.

Ekstern supervision kan hjælpe den enkelte til at omsætte faglig viden, så den virker i praksis og hjælper til at nå de faglige mål og løsninger, der skal til for at levere ydelserne i forhold til borgerne. Supervision kan samtidig medvirke til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø samt at give mulighed for fordybelse og

refleksion. Ekstern supervision kan være en forebyggende foranstaltning imod sygemeldinger og samarbejdsproblemer. Endvidere kan supervision bruges som fastholdelses- og rekrutteringsinstrument.

Parterne vil på den baggrund igangsætte et udviklingsprojekt, der tager udgangspunkt i anvendelsen af supervision til socialrådgivere og erfaringer med og ønsker til anvendelse af supervision som udviklingsværktøj. Sigtet er at fremme systematisk arbejde med kompetenceudvikling og supervision.

Et væsentligt element i projektet vil være socialrådgiveres og lederes input til projektets udformning og formål."



Dansk Socialrådgiverforening  
*faglig handlekraft*

DANSKE  
REGIONER

