



KOLLEGIAL SUPERVISION

Sådan gør I

KOLLEGIAL SUPERVISION

Når kollegaer styrker deres fælles faglighed

Supervision er en vigtig del af det professionelle arbejde med mennesker. Ikke som et mål i sig selv – men som et middel til at styrke den indsats, I hver dag leverer til borgere, klienter, patienter, beboere og andre, som er afhængige af jeres faglighed.

En væsentlig del af supervisionen er den kollegiale supervision, som I selv står for. Den skal sættes i system og være et ligeså værdifuldt redskab som den eksterne supervision.

I denne guide viser vi dig og dine kollegaer, hvordan I kommer i gang med kollegial supervision, så både rammer og indhold er på plads og kan blive en del af jeres professionelle praksis.

Vi har valgt at tage udgangspunkt i sagssupervision, men I kan selv udvide og udbygge metoden, så den kan anvendes bredere.



UDGANGSPUNKTET FOR KOLLEGIAL SUPERVISION

Helt grundlæggende er der tale om en pædagogisk metode, hvor I som ligestillede kolleger taler sammen om hinandens arbejde på en systematisk og rammesat måde.

Kollegial supervision er – ligesom al anden supervision – et effektivt redskab til læring.

Formålet er altid, at I hjælper hinanden til sikre kvaliteten af jeres arbejde og gør det muligt at udvikle jeres profession.

Det er helt afgørende at huske, at supervisionen helt og holdent skal komme jeres slutbrugere til gode.

Man kan endda gå så langt, at man kan sige, at supervisionen ikke finder sted for jeres skyld. Den finder sted af hensyn til de borgere, klienter, patienter, beboere og andre, som er afhængige af jeres faglighed.

Så hvis I vil have et par "buzzwords", må det være **PROFESSIONSUDVIKLING OG KVALITETSSIKRING FOR SLUTBRUGERNES SKYLD.**



RAMMERNE

Den kollegiale supervision er ligeså vigtig som den eksterne supervision, og den skal prioriteres ligeså højt.

Supervisionen gennemføres med faste intervaller, som helt afhænger af jeres behov. Det er dog vigtigt at sætte det i system, så alle har mulighed for at planlægge deres deltagelse.

Der afsættes rigelig tid hver gang afstemt efter gruppens størrelse. Dog varer kollegial supervision sjældent mere end et par timer ad gangen. Og jo flere gange, I har gjort det, jo bedre bliver I til at holde en realistisk tidsplan.

I supervisionen medvirker de kollegaer, som er relevante i forhold til det faglige arbejde. I visse tilfælde kan det være nyttigt at have en leder med. Det er blot vigtigt at huske, at lederen i så fald ikke har mere taleret end de øvrige. Det er stadig kollegaernes supervision – ikke lederens. Men mange steder er lederen en naturlig del af kollegagruppen, og så er alt fint.

Hvis den kollegiale supervision er placeret i forbindelse med et andet møde, holdes supervisionen skarpt adskilt fra den øvrige del af mødet.

Hos KANT PSYK anbefaler vi, at den kollegiale supervision suppleres med ekstern supervision, hvor fokus mere er på faglige inputs og ekspertbistand.

Når I anvender begge metoder, får I også det bedste fra begge verdener.

SUPERVISIONENS TRE SPOR

Vi anbefaler, at supervisionen følger de tre spor, som er angivet her. Det gør det nemmere for jer at holde fokus på den enkelte sag eller problemstilling, og I kan ramme mere præcist i forhold til, hvad der er behov for at tale om.

Nogle gange er der fx behov for en dybere forståelse af, hvorfor en person har reageret på en bestemt måde, eller hvilken lovgivning eller etik, der er udfordret. Her giver det mening at arbejde i teorisporet. Andre gange skal der tales om en konkret sag og dens håndtering, og her kommer interventionssporet i spil. Og endelig kan der være tale om, at supervisanden selv er centrum en sag, som synes særligt vanskelig eller overvældende, så der skal arbejdes i det personlige spor.

Det kan ikke udelukkes, at en sag eller problemstilling skal adresseres i flere spor. Her er det blot vigtigt, at alle i teamet er opmærksomme på, hvornår der arbejdes i det enkelte spor.

Teorisporet

Bagvedliggende teori

Overordnet forståelse

Generelle problemstillinger

Generelle udfordringer og dilemmaer

Interventions- sporet

Baggrunden for sagen

Sagens delelementer og udvikling

Håndtering af den enkelte sag

Specifikke udfordringer og dilemmaer

Det personlige spor

Den enkelte medarbejder

Egne reaktioner og adfærd

Påvirkninger fra eller på eget liv

Personlige udfordringer og dilemmaer

EN KONKRET MODEL FOR KOLLEGIAL SUPERVISION

Der findes forskellige supervisionsmodeller, og her tager vi udgangspunkt i en helt simpel og meget brugbar metode, hvor alle i teamet deltager aktivt.

ROLLER

- Supervisand – den, der fremlægger en sag eller problemstilling.
- Supervisor – den, der er tovholder på den enkelte sagssupervision. Rollen kan fint gå på omgang.
- Det reflekterende team – de øvrige.

DET REFLEKTERENDE TEAM

Det reflekterende team skal bidrage til inspiration, støtte og udvikling for supervisanden. For at gøre dette muligt har vi nogle retningslinjer, der skal gøre det nemmere at yde den bedste indsats i det reflekterende team.

Det reflekterende team skal kunne bidrage til alle tre spor, hvor det synes relevant for den aktuelle proces. Det kræver en høj grad af empati, anerkendelse og situationsfornemmelse, og det er altid værd at overveje, hvordan supervisanden skal kunne få gavn af det, man bringer ind i supervisionen. Der er stor forskel på de enkelte medarbejders erfaring, faglighed og kompetencer, og der er derfor gode muligheder for, at det reflekterende team kan bringe noget relevant ind i processen.

Det er sjældent en god ide at være direktiv i sine inputs. Forhold jer i stedet nysgerrigt og stil hinanden spørgsmål, som kan skabe nye refleksioner hos supervisanden og bane vejen for ny forståelse, læring og personlig vækst.

FORLØBET

1. Supervisanden fremlægger sin sag eller problemstilling og angiver, hvilket spor der skal arbejdes i.
2. Supervisoren giver ordet til det reflekterende team.
3. Det reflekterende team og supervisoren taler åbent om sagen uden supervisandens indblanding.
4. Supervisoren beder supervisanden redegøre for følgende:
 - Hvad blev tydeligere for dig?
 - Hvad tager du med dig videre?
 - Hvad gør du anderledes fremover?
 - Hvornår og hvordan kan du se en effekt?
5. Supervisoren samler op og skaber en samlet konklusion.

