

Hvis du som leder overvejer hvorvidt du skal investere i supervision til dine medarbejdere, kan du med fordel overveje følgende...

Alle mine kunder er kunder fordi de kender mig som supervisor eller har hørt om mig fra en i deres netværk. Som indehaver af Supervision Danmark bruger jeg rigtig meget tankevirksomhed på, hvordan jeg kan udvide min kundegruppe og nå ud til nogen, der ikke kender mig og dermed få endnu flere opgaver til mine dygtige freelancere.

Denne artikel er et forsøg på at udvide min rækkevidde og formålet med den er, at gøre det lettere for ledere at blive mere afklaret i forhold til, hvorvidt supervision kan understøtte den kurs der er sat i forhold til kerneopgaven og organisationen.

Lad os starte med at sætte fokus på kerneopgaven og borgerne. Hvordan kan supervision komme borgeren til gode og hvordan kan supervision understøtte løsning af kerneopgaven?

Her kan du med fordel stille sig selv følgende spørgsmål eller drøfte følgende i dit lederteam:

- Hvilken retning, hvilke metoder eller værdisæt skal supervision understøtte?
- Hvordan tænker jeg som leder at supervision understøtter løsning af kerneopgaven?
- Ønsker jeg at have ledelse med i supervisionsrummet? Enten selv være der eller have en mellemleder eller koordinator med?
- Hvorfor/hvorfor ikke vil jeg have ledelse/koordinator med i supervisionsrummet?
- Hvilken form for supervision kunne jeg tænke mig – hvad har jeg selv gode erfaringer med?
- Hvad er min økonomiske ramme og tidsperspektiv?
- Hvad er vigtigt at jeg får aftalt med supervisor til formødet og eventuel inden opstart?
- Hvor mange supervisorer vil jeg afholde formøde med og vil jeg have medarbejdere med til formøderne?
- Til hvilken pris vil jeg købe supervision for kontra mulighed for efteruddannelse eller anden kompetenceudvikling?
- Skal det være en intern eller ekstern supervisor?

Når du har overvejet ovenstående eller drøftet det i dit lederteam, er det tid til at kontakte en supervisor, hvis det er i den retning du går videre.

Min anbefaling er, at du som leder holder første formøde med supervisor alene, det kan være telefonisk eller virtuelt.

Ved første henvendelse til en supervisor, kan du med fordel spørge om noget i denne her retning:

- Hvad kan jeg se og høre du gør som supervisor, hvis jeg sidder i rummet som deltager?
- Hvad vægter du, når du laver supervision?
- Hvorfra henter du dine metoder – hvad er du inspireret af?
- Kan du sige lidt om dit teoretiske afsæt?
- Hvad tænker du om at have ledelse med til supervision?
- Hvad er dine erfaringer med længde af de enkelte supervisionsseancer og intervaller?
- Kan du tilbyde flere forskellige slags supervisioner til forskellige gruppers behov?
- Hvad er din pris?
- Hvad har du brug for at vide om kerneopgaven og organisationen?
- Uddybning af eventuelle udfordringer som supervision skal løfte...
- Vil du komme til formøde uden beregning?

- Har du en kundereference jeg kan kontakte?
- Andet der er vigtigt for dig at få talt om...

Min erfaring er, at organisationens udbytte af supervision i høj grad er baseret på leders samarbejde med supervisor, forstået på den måde, at supervisor og leder løbende skal være i dialog i en afstemt balance. Så brug også din mavefornemmelse, når du vælger supervisor.

Så er det tid til at gå i dialog med medarbejderne.

Nedenfor har jeg listet spørgsmål op, som du eventuel kan stille medarbejderne:

- Hvad er jeres ønske til udbytte af supervision?
- Hvad skal der til for at I tænker at to til tre timer med en supervisor er godt givet ud?
- Hvad ønsker I at gå ud ad døren med efter hver supervisionsgang?
- Hvordan kommer det at I får supervision, kerneopgaven til gode?
- Hvilke overvejelser gør I jer i forhold til jeres forberedelse inden supervision?
- Hvilke overvejelser har I i forhold til implementering af det I har arbejdet med i supervision?
- Ønsker til metoder og teoretisk afsæt?
- Ønsker til supervisors faglige baggrund?
- Hvor mange timer ad gangen vil det give mening at have supervision?
- Hvor mange gange om året?
- Hvad tænker I i forhold til gruppestørrelse?
- Hvem har lyst til at være med til formøde med eventuelle supervisorer?

Hvis du efter drøftelsen med dig selv eller dine lederkollegaer og efter første dialog med et par supervisorer og efter dialogen med medarbejderne stadig tænker, at supervision er en god ide, kan du med fordel afholde fysisk formøde med to til tre supervisorer, hvor du har et par medarbejdere med, alt efter hvor mange teams der er involveret.

Det kan umiddelbart virke tidskrævende, men set i forhold til det økonomiske aspekt og håb om udbytte, så er denne afsøgning og formøderække godt givet ud. Medmindre du som leder efter den første kontakt allerede har valgt en supervisor, så giver det ikke mening at mødes med to til tre stykker og ej heller inddrage medarbejderne i udvælgelse. Det giver sig selv...

Hvis du som leder vælger supervisor uden at inddrage medarbejderne, så kan du enten lade supervisor holde forventningsafstemningsmøde inden opstart, med alle de grupper der skal have supervision. Eller aftale med supervisor, at supervisor laver forventningsafstemning med grupperne til første supervisionsgang.

Håber det var hjælpsomt.

Hvis du har spørgsmål eller andet, er du meget velkommen til at vende tilbage, så uddyber jeg gerne.

God fornøjelse.

Anja Kjeldahl

Indehaver af Supervision Danmark