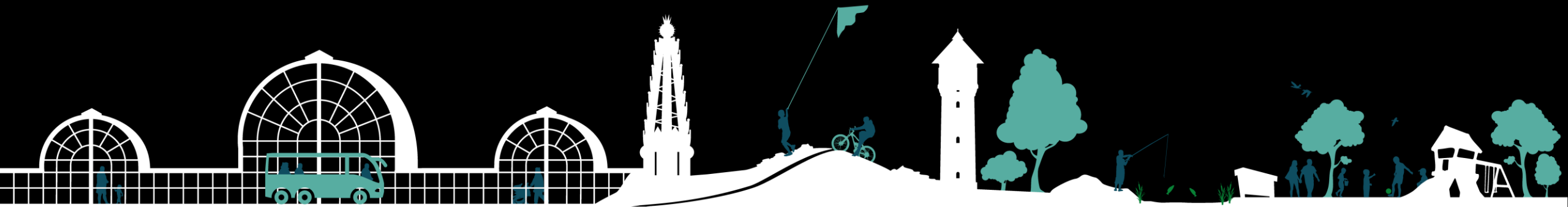


# Praksiserfaringer med supervision

Supervision som metode til at fremme relationel omsorg i  
værdighedsarbejdet

Udviklingskonsulent & supervisor Jane Lind Bentson  
[janebe@htk.dk](mailto:janebe@htk.dk)

Faglig koordinator & stedfortrædende leder Stine Dulvis Mathiesen





# Præsentation og baggrund

## Hvem er vi?

### **Jane Lind Bentson**

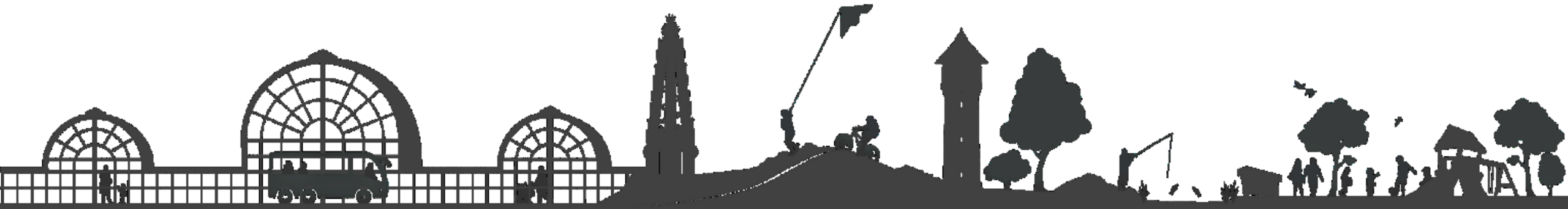
Supervisor & udviklingskonsulent

Sygeplejerske, klinisk vejleder & Master i Uddannelse og læring

### **Stine Dulvis Mathiesen**

Faglig koordinator & stedfortrædende leder, Høje Taastrup kommune

Faglig koordinerende leder for ca. 40 medarbejdere

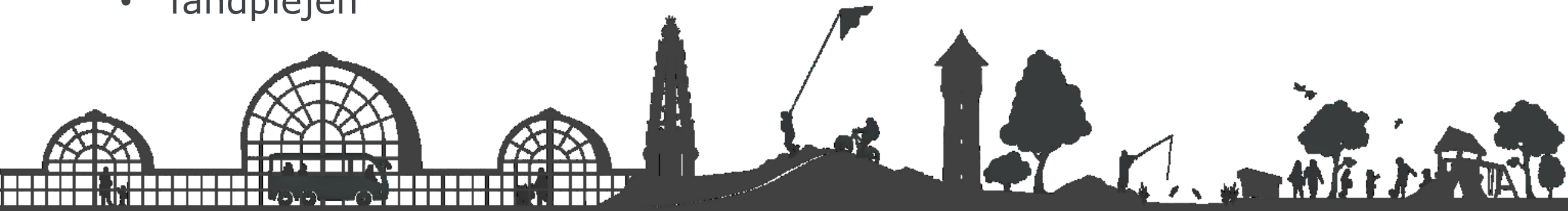


# Høje Taastrup kommune

## Sundhed og omsorgscenteret (SUOC)



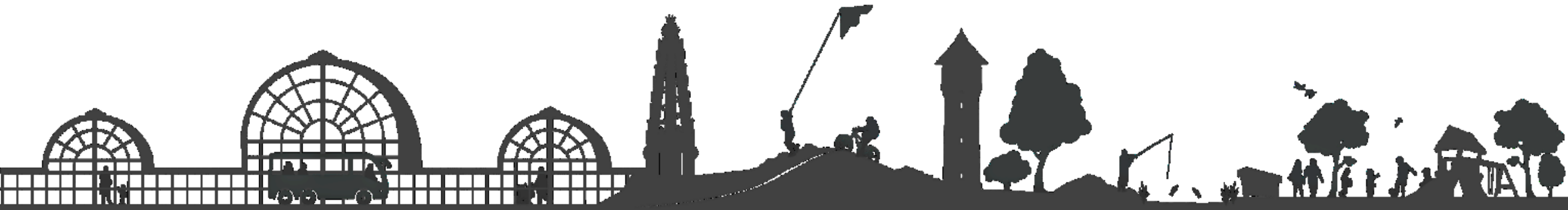
- Ca. 53.000 antal borgere - en vækst kommune
- ca. 800 medarbejdere heraf ca. 500 sosu-medarbejdere
- 5 plejehjem + 1 rehabiliteringscenter
- 4 hjemmeplejegrupper
- 1 sygeplejegruppe
- Myndighed/visitation
- Træningsenhed
- Tandplejen





# Stillingen som supervisor

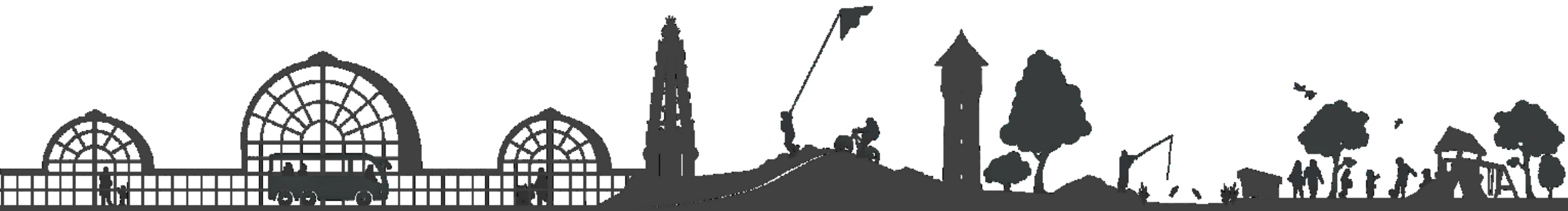
- Baggrund for stillingen
- Funktionen som udviklingskonsulent & supervisor





# Tilbud om supervision

- Supervision til medarbejderne i grupper
- Supervision til ledere i 1:1 eller i grupper





# At være omsorgsmedarbejder

- Tiden og samfundet
- At arbejde med følelsesmæssig involvering
- Høje følelsesmæssige krav
- Psykiske belastninger
- Risiko for et psykisk slitage
- Omsorgstræthed under/over involvering - følelse

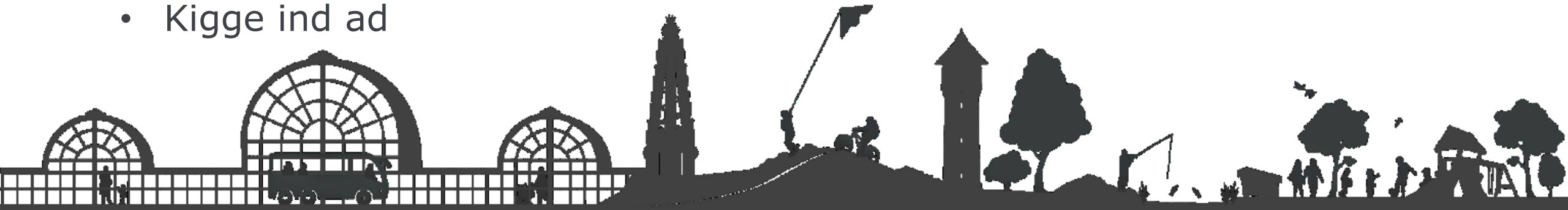


# Hvorfor arbejde med supervision?



## Formålet:

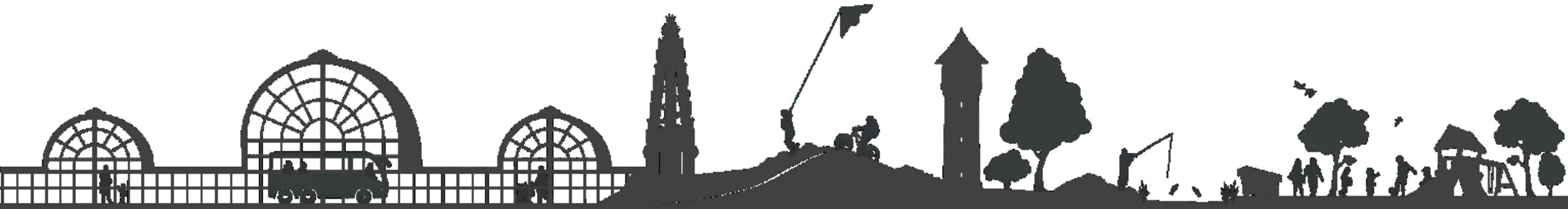
- At forebygge omsorgstræthed og forråelse
- Fremme læring
- Skabe en reflektiv praksis
- Arbejde med det som kan opleves svært
- Kigge ind ad





# Sådan foregår det

- Grupper eller 1:1
- Narrativ metode
- Rammen omkring samtalen aftales - faciliteringen
- Tema'er der oftest gives supervision på

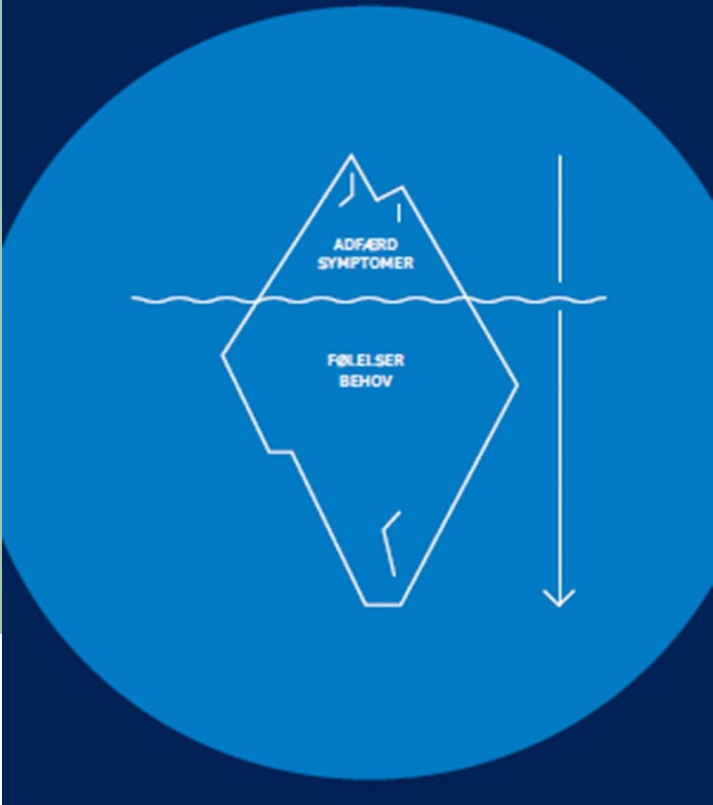






# Isbjerget

**Isbjerget**  
Al adfærd er kommunikation

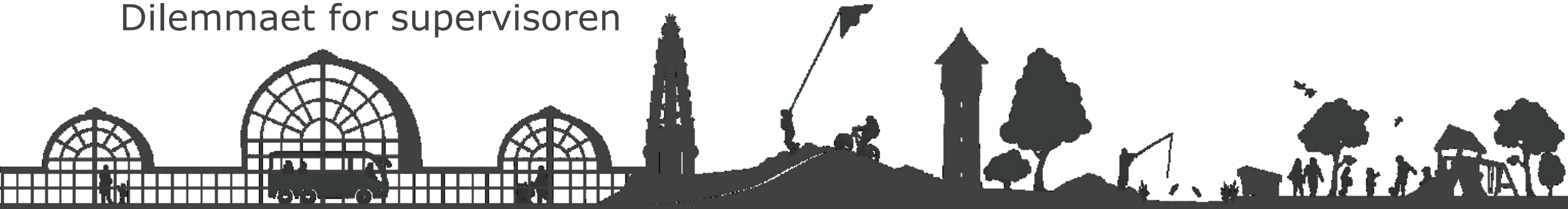




# Opgaven som supervisor

- At lytte ind i det der er svært
- At stille spørgsmål
- Undgå at levere løsninger
- At skabe et fokus på dobbeltperspektivet

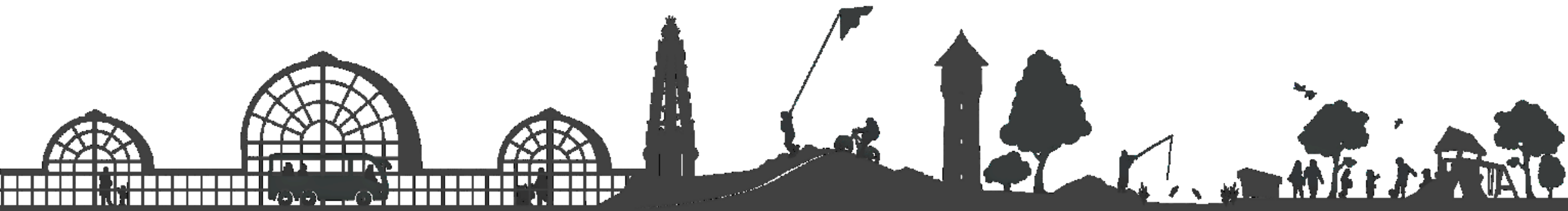
Dilemmaet for supervisoren



# Erfaringer fra praksis fra en leder



- Eksempler fra Praksis
- Øje for belastninger hos medarbejderne
- En case fra praksis

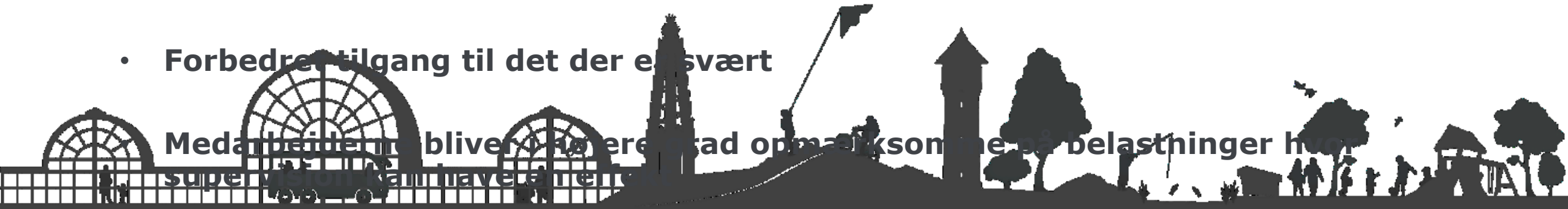




# Effekterne og gevinster af supervision

- Giver et fælles rum for faglig ventilering
- Involverer og inddrager nye perspektiver
- Giver ny energi som påvirker arbejdsglæden
- Medarbejderne føler sig set, hørt, anerkendt og lyttet til
- Medarbejderne bliver klogere på samspillet mellem dem selv borger/pårørende
- Medarbejderne reflekterer i højere grad over egen adfærd og praksis
- Forbedret tilgang til det der er svært

Medarbejderne bliver i højere grad opmærksomme på belastninger hos  
superviseren kan have en mere

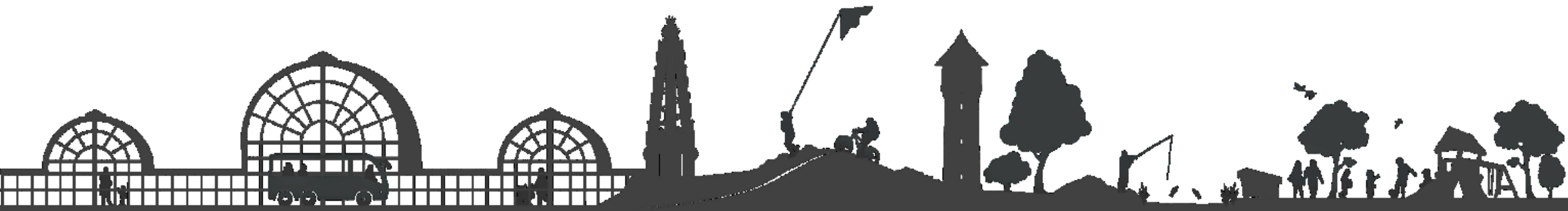




# Resultaterne

## Resultatet bliver:

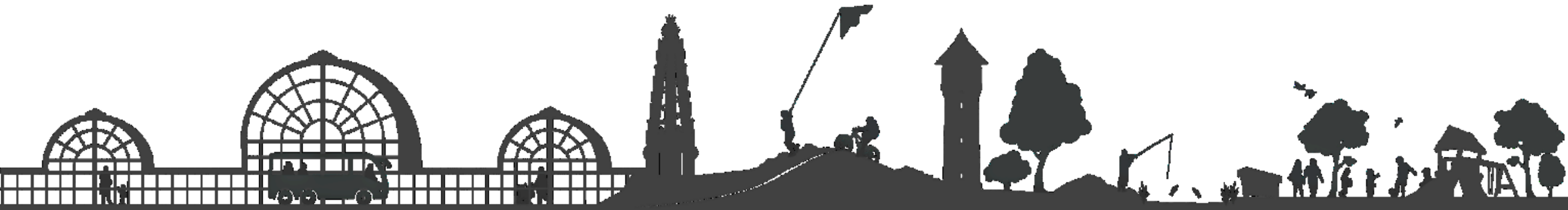
- Større faglighed – ny bevidsthed
- Øget refleksion over/i praksis
- Forbedret arbejdsmiljø
- Øget livskvalitet for borgere og pårørende





# “Fremtids-kikkerten”

- Forsat stigning i kompleksitet
- Et ønske om at fremme den relationelle omsorg
- Behov for supervision hos omsorgsmedarbejdere



# Spørgsmål 😊

