



SOCIALRÅDGIVERES erfaringer med supervision i regionerne

En undersøgelsesrapport



Dansk Socialrådgiverforening
faglig handlekraft

DANSKE
REGIONER



Socialrådgiveres erfaringer med supervision i regionerne

Udgivet af RLTN og Dansk Socialrådgiverforening

www.personaleweb.dk
www.regioner.dk
www.socialraadgiverne.dk

RLTN

Sekretariatet Danske Regioner
Dampfærgevej 22
Postboks 2593
2100 København Ø.

Dansk Socialrådgiverforening

Toldbodgade 19 B
1003 København K.

For yderligere oplysninger

Chefrådgiver Jesper Tørslev-Thomsen, jni@regioner.dk
Konsulent Elisabeth Huus Pedersen, ehp@socialraadgiverne.dk
Studentermød hjælp Esben Hallundbæk Hansen, ehh@socialraadgiverne.dk

Tegning

Bob Katzenelson

Indhold

| | |
|---|----|
| 1. Baggrund | 4 |
| 2. Metode | 5 |
| 3. Opsummering af resultaterne | 6 |
| 4. Hvem er målgruppen | 9 |
| Målgruppe og fordeling | 9 |
| Ansættelsesområder | 10 |
| Ansættelsesområder fordelt på regioner | 11 |
| Primær arbejdsfunktion | 12 |
| 5. Hvem får supervision | 13 |
| Fordelt på regioner | 13 |
| Fordelt på ansættelsesområder | 13 |
| Fordelt på arbejdsfunktioner | 14 |
| 6. Supervisionens relevans, mål og effekt | 15 |
| Supervisionens relevans | 15 |
| Mål med supervisionen | 15 |
| Mål med supervisionen på de enkelte ansættelsesområder | 16 |
| Effekter af supervisionen | 17 |
| Effekter af supervisionen på de enkelte ansættelsesområder | 18 |
| Tilfredshed med supervisionen | 20 |
| Tilfredshed med supervisionen på de enkelte ansættelsesområder | 20 |
| 7. Hvordan gives supervision | 21 |
| Gruppesupervision eller individuel supervision | 21 |
| Supervisor | 21 |
| Supervisionens omfang | 22 |
| Supervisionens hyppighed | 23 |
| 8. Socialrådgiverledernes vurdering | 24 |
| 9. Forbedringsmuligheder for supervision | 25 |
| 10. Hvor der ikke gives supervision | 27 |
| Årsager til at der efter medarbejdernes opfattelse ikke gives supervision | 27 |
| Utilfredshed med at der ikke er supervision | 28 |
| Udfordringer med at indføre supervision | 28 |
| 11. Den gode supervision | 29 |

1. Baggrund

Dansk Socialrådgiverforening og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) har ved OK-11 aftalt et projekt om supervision som udviklingsværktøj for socialrådgivere ansat i regionerne.

Formålet med projektet er at inspirere til at fremme supervision af god kvalitet for socialrådgivere på de regionale arbejdspladser med henblik på at understøtte faglig udvikling og kompetenceudvikling.

I forbindelse med projektet er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt et udsnit af socialrådgivere og socialrådgiverledere ansat på RLTN-området om deres erfaringer med og ønsker til anvendelsen af supervision som udviklingsværktøj.

Denne rapport gennemgår resultaterne fra undersøgelsen.

På www.personaleweb.dk kan man downloade projektets øvrige materialer. Det har titlen 'Supervision som udviklingsværktøj', og består af en række artikler om socialrådgiveres supervision samt et redskab med gode spørgsmål, der kan tages udgangspunkt i, hvis man overvejer at indføre supervision på arbejdspladsen.

2. Metode

Undersøgelsen er gennemført i januar-februar 2013 ved hjælp af det internetbaserede spørgeskemaværktøj Enalyzer.

DS har pr. januar 2013 registreret 623 medlemmer på området, heraf 45 ledere.¹

Spørgeskemaet er sendt ud til cirka en tredjedel af medlemmerne, dvs. 217 socialrådgivere, samt cirka halvdelen af lederne, dvs. 23 ledere. Socialrådgiverne er udvalgt med henblik på at få så stor en repræsentativitet som muligt. Dvs. at der ved udvælgelsen er taget hensyn til at invitere deltagere fra alle fem regioner, alle seks ansættelsesområder og fra de meget forskellige typer arbejdspladser i hvert ansættelsesområde. Formålet har været at få respondenter fra alle typer arbejdspladser under RLTN's område.

Der er en svarprocent på 60 procent svarende til 130 respondenter. 9 respondenter er ledere og 121 er medarbejdere.

Såvel ledere som medarbejdere **indgår som udgangspunkt i hele undersøgelsen**. Det fremgår i indledningen til hvert afsnit, hvem der indgår.

Svarprocenter i tabellerne er beregnet **for det enkelte spørgsmål**. Det antal respondenter der lægger til grund for beregningen afhænger således af hvor mange, der har besvaret spørgsmålet.

Eksempelvis er der et spørgsmål om, hvor respondenterne arbejder. 130 personer besvarer spørgsmålet. 42 af disse personer arbejder i Region Hovedstaden. Derfor vil 32 procent arbejde i Region Hovedstaden (42/130).

I et andet spørgsmål har 79 personer besvaret et spørgsmål angående tilfredshed med supervisionen. Her er 28 procent tilfredse (22/79).

For hvert spørgsmål er det nøje beskrevet, hvordan beregningerne er foretaget. Når man læser rapporten, skal man være opmærksom på, at antallet af respondenter i nogle af tabellerne er meget små, og at procentsatserne tilsvarende kan blive meget høje, og at vi derfor har valgt at bruge både procentsatser og antal respondenter i formidlingen.

26 respondenter har kommentarer til undersøgelsen.

Der er desuden 67 respondenter (52 procent af alle respondenter), der siger ja til at blive kontaktet vedrørende uddybning af deres svar.

¹ DS' organisationsprocent for socialrådgivere ansat på RLTN's område er 91 procent i januar 2013. Kilde: KRL og Dansk Socialrådgiverforenings medlemsregister.

3. Opsummering af resultaterne

Medmindre andet er anført, indgår såvel ledere som medarbejdere i dette afsnit.

Relevans, tilfredshed og udbredelse

112 medarbejdere (93 procent) vurderer, at supervision er relevant for deres arbejde.

8 ledere (100 procent) vurderer, at supervision er relevant for deres medarbejdere.

72 medarbejdere (60 procent) får supervision.

65 procent af socialrådgiverne og socialrådgiverlederne (51 personer) er meget tilfredse eller tilfredse med supervisionen. Det er kun 10 procent (8 personer), der er utilfredse eller meget utilfredse. De utilfredse socialrådgivere udgør en lille andel inden for de enkelte ansættelsesområder, dvs. uanset om de er ansat på f.eks. somatisk sygehus eller i øvrig psykiatri.

40 procent af medarbejdere (49 personer) får ikke supervision, og heraf er 76 procent af medarbejderne (37 personer) utilfredse eller meget utilfredse med, at der ikke gives supervision på arbejdspladsen.

Supervision er mest udbredt i Region Nordjylland, hvor 79 procent får supervision (11 personer), og i Region Syddanmark hvor det er 73 procent (19 personer), og mindst udbredt i Region Sjælland hvor det er 47 procent (8 personer), der får supervision.

Supervision er mest udbredt for socialrådgivere ansat på ansættelsesområdet Øvrig psykiatri hvor 85 procent får supervision (23 personer), som bl.a. dækker Distriktpsychiatri og Opsøgende psykiatri. Lederne har ikke kunnet besvare dette spørgsmål.

I undersøgelsen er der spurgt til hvilke funktioner, socialrådgiverne har på arbejdspladsen. Der er visse funktioner, der i højere grad får supervision. Det drejer sig om 88 procent af de socialrådgivere, der har behandlende funktioner (35 personer), 64 procent af de som har konsulentfunktioner (14 personer) og 55 procent af de som har rådgivende funktioner (49 personer). Det er desuden de tre funktioner, som er de mest almindelige funktioner for socialrådgiverne i undersøgelsen. Lederne har ikke kunnet besvare dette spørgsmål.

Mål og effekt

77 procent (61 personer) svarer, at målene med supervisionen er at styrke og udvikle medarbejdernes kompetencer og 70 procent (55 personer) mener, at målene er at styrke og udvikle arbejdet med patienten/borgeren. Dernæst anfører 27 procent (21 personer) at målet er at styrke og udvikle medarbejdergruppens fælles målrettede arbejdsindsats.

78 procent (62 personer) mener i forhold til supervisionens effekt, at supervisionen især resulterer i mulighed for fordybelse og refleksion. 71 procent (56 personer) svarer, at man får ideer til nye løsninger på vanskelige problemer. 25 procent (20 personer) svarer, at supervisionen giver øget kompetenceudvikling.

Organisering

Hovedparten af socialrådgivernes supervision foregår som tværfaglig gruppesupervision, mens 9 procent (7 personer) får individuel supervision.

To tredjedele (54 personer) får supervision af en supervisor, der kommer udefra (ekstern supervisor), og en tredjedel (26 personer) får supervision hos en intern supervisor.

Tilfredsheden er størst blandt de, som har eksterne supervisorer. Her er 70 procent (38 personer) meget tilfredse eller tilfredse med supervisionen. 52 procent (13 personer) af de som får intern supervision er tilfredse eller meget tilfredse med supervisionen.

61 procent anfører, at supervisor er psykolog (48 personer). 23 procent anfører, at supervisor har anden uddannelsesbaggrund (18 personer) og 14 procent anfører at supervisor er socialrådgiver (11 personer).

For 56 procent af respondenterne (44 personer) varer et møde med supervisor to timer. 23 procent (18 personer) får supervision i 3 timer eller mere og 22 procent (17 personer) får supervision i 1 time. Tilfredsheden med supervisionen stiger, jo længere tid supervisionsmødet varer.

43 procent får supervision hver måned (34 personer). 20 procent (16 personer) får supervision hver anden måned. 18 procent får supervision hver anden eller hver tredje uge (14 personer).

Der er stor tilfredshed blandt de, der får supervision månedligt, hvor 62 procent er tilfredse eller meget tilfredse (21 personer). Dernæst er der stor tilfredshed blandt de der får supervision hver anden måned, idet 57 procent er tilfredse eller meget tilfredse (9 personer). Derudover er der en opsamlingskategori, hvor 77 procent anfører, at de er tilfredse (20 personer). Mange af disse får supervision hver anden eller tredje uge.

Hvad kan øge kvaliteten og effekten af supervisionen

38 procent svarer, at supervisionen i dag har høj kvalitet og god effekt, hvorfor der ikke er grund til ændringer (30 personer). 25 procent mener, at der bør være mere supervision (20 personer). 20 procent foreslår, at målet med supervisionen bliver mere klart (16 personer), og 19 procent vurderer, at supervisionen bør organiseres på en anden måde (15 personer).

Ingen supervision

Blandt de 40 procent af socialrådgiverne (49 personer), der ikke får supervision, kender over en fjerdedel (13 personer) ikke årsagen til, at der ikke gives supervision på arbejdspladsen. 16 procent (8 personer) anfører, at der ikke er råd til det.

Den gode supervision

I undersøgelsen beskriver socialrådgiverne, hvad der kendetegner den gode supervision. Af tekstsvarene fremgår, at følgende elementer er vigtige: tryghed i gruppen, supervisor skal være kompetent, der skal anvendes en god supervisionsmetode, gruppen skal være deltagende, og man skal opleve et klart resultat, f.eks. at en problemstilling er sat på plads og at man ser klare handlemuligheder.

4. Hvem er målgruppen

Dette afsnit behandler målgruppen og dens fordeling på ansættelsesområder, regioner og primære arbejdsfunktioner. Både socialrådgivere og socialrådgiverledere har besvaret spørgsmålene, der gennemgås her.

Målgruppe og fordeling

Der er godt 600 socialrådgivere ansat i regionerne på en DS-RLTN overenskomst. Heraf er der knap 50 socialrådgivere ansat som ledere. Oplysningerne stammer fra Dansk Socialrådgiverforenings medlemssystem.

Cirka en tredjedel af alle socialrådgivere og cirka halvdelen af alle socialrådgiverledere blev inviteret til at deltage i undersøgelsen.

Fordelingen af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen afspejler nogenlunde den faktiske fordeling af ansatte socialrådgivere i de 5 regioner.

Det fremgår f.eks. at 32 procent af respondenterne i undersøgelsen er ansat i Region Hovedstaden, og at 37 procent af alle regionsansatte socialrådgivere er ansat i Region Hovedstaden, jf. tal fra KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor).

| 1. I hvilken region er du ansat? | | | | |
|----------------------------------|------------------------|--------------------|----------------------------|------------------------|
| | Antal respondenter (%) | Antal respondenter | Antal medarbejdere KRL (%) | Antal medarbejdere KRL |
| Region Hovedstaden | 32% | 42 | 37% | 249 |
| Region Sjælland | 16% | 21 | 12% | 79 |
| Region Syddanmark | 22% | 29 | 22% | 153 |
| Region Midtjylland | 19% | 25 | 19% | 131 |
| Region Nordjylland | 11% | 14 | 10% | 70 |
| I alt | 100% | 131 | 100% | 682 |

Anm.: KRL betyder, at tal stammer fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor pr. januar 2013.
Note: Antal respondenter der har besvaret dette spørgsmål er 131. Det faktiske antal respondenter i resten af undersøgelsen er 130.

Ansættelsesområder

Der er i forbindelse med undersøgelsen defineret 18 forskellige typer arbejdsområder. De er kategoriseret i 5 ansættelsesområder. Procentfordelingen af antal af respondenter er anført herunder.

En tredjedel af deltagerne i undersøgelsen er ansat i Sygehuse psykiatri, dvs. på psykiatriske centre for voksne eller børn og unge. De udgør således det største ansættelsesområde.

| 2. Hvor er du ansat? | | |
|--|-------|---------|
| | Antal | Procent |
| A. Sygehuse - somatik - 16 procent, 21 personer | | |
| Somatisk sygehus – voksne | 10 | 8% |
| Somatisk sygehus – børn og unge | 6 | 5% |
| Hospice eller palliativ enhed | 5 | 4% |
| B. Sygehuse psykiatri - 31 procent, 40 personer | | |
| Psykiatrisk center – voksne | 27 | 21% |
| Psykiatrisk center – børn og unge | 13 | 10% |
| C. Øvrig psykiatri - 21 procent, 27 personer | | |
| Distriktskykiatri | 14 | 11% |
| Opsøgende psykiatri | 5 | 4% |
| Retspsykiatri | 8 | 6% |
| D. Sociale og behandlende institutioner - 22 procent, 28 personer | | |
| Døgninstitution - voksne | 6 | 5% |
| Døgninstitution – børn og unge | 13 | 10% |
| Misbrugscenter | 2 | 2% |
| Krisecenter | 1 | 1% |
| Traume- eller rehabiliteringscenter for | 2 | 2% |
| Forsørgsinstitution for hjemløse | 3 | 2% |
| Center/behandlingshjem for borgere med | 1 | 1% |
| E. Udvikling og administration - 3 procent, 4 personer | | |
| Forebyggelse, udvikling og administration | 3 | 2% |
| Arbejdsmedicinsk klinik | 1 | 1% |
| F. Andet - 8 procent, 10 personer | | |
| Andet, anfør området her | 10 | 8% |
| Antal respondenter i alt | 130 | 100% |

Ansættelsesområder fordelt på regioner

I Region Hovedstaden er næsten halvdelen af socialrådgiverne og socialrådgiverlederne ansat i Psykiatrisk center (41 procent).

I Region Sjælland er hovedparten af respondenterne ansat enten på Sociale og behandlende institutioner (34 procent) eller i Psykiatrisk center (33 procent).

I Region Syddanmark er de fleste ansat i Psykiatrisk center (32 procent) eller Øvrig psykiatri (29 procent).

I Region Midtjylland fordeler respondenterne sig forholdsvis jævnt over Øvrig psykiatri (24 procent), Somatisk sygehus (20 procent), Sociale og behandlende institutioner (20 procent), Psykiatrisk center (16 procent), og Andet (16 procent).

I Region Nordjylland er der en forholdsvis ligelig fordeling over samtlige ansættelsesområder.

| 3. Hvor er du ansat? Krydset med: I hvilken region er du ansat? | | | | | | |
|---|--------------------|-----------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------------|
| Antal/procent (%-kolonne) | Region Hovedstaden | Region Sjælland | Region Syddanmark | Region Midtjylland | Region Nordjylland | Antal respondenter i alt |
| Somatisk sygehus | 17% 7 | 10% 2 | 19% 5 | 20% 5 | 14% 2 | 17% 21 |
| Psykiatrisk center | 41% 17 | 33% 7 | 32% 9 | 16% 4 | 21% 3 | 31% 40 |
| Øvrig psykiatri | 17% 7 | 20% 4 | 29% 8 | 24% 6 | 14% 2 | 21% 27 |
| Sociale og behandlende institutioner | 18% 8 | 34% 7 | 19% 5 | 20% 5 | 21% 3 | 23% 28 |
| Udvikling og administration | 0% 0 | 0% 0 | 4% 1 | 4% 1 | 14% 2 | 3% 4 |
| Andet | 7% 3 | 5% 1 | 0% 0 | 16% 4 | 14% 2 | 8% 10 |
| Antal respondenter i alt | 42 | 21 | 28 | 25 | 14 | 130 |

Primær arbejdsfunktion

I forbindelse med undersøgelsen blev der udarbejdet spørgsmål til hvilke funktioner, som socialrådgivere og socialrådgiverledere kan have på arbejdspladsen: rådgiver, behandler, osv. Ingen socialrådgiverledere har dog besvaret spørgsmålet.

Der er 130 respondenter på spørgsmålet. Langt hovedparten af dem har rådgiverfunktioner (70 procent). En del har også behandlerfunktioner (31 procent). Respondenterne har haft mulighed for at sætte kryds ved flere forskellige arbejdsfunktioner, og det er især rådgiverfunktioner og behandlerfunktioner der varetages af mange af de samme respondenter.

| 4. Hvad er din primære arbejdsfunktion: (sæt max to krydser) | | | | | |
|---|-----------|------------|------------|-------------|----------------------|
| Antal / Procent (%-kolonne) | Rådgiver | Behandler | Pædagogisk | Koordinator | Konsulent |
| Procentandel af svarene | 70% | 31% | 3% | 15% | 18% |
| Antal krydser i alt | 91 | 40 | 4 | 19 | 23 |
| | | | | | |
| Antal / Procent (%-kolonne) | Formidler | Underviser | Supervisor | Leder | Andet, skriv hvilket |
| Procentandel af svarene | 6% | 2% | 1% | 6% | 4% |
| Antal krydser i alt | 8 | 3 | 1 | 8 | 5 |

5. Hvem får supervision

I dette afsnit undersøges hvem der får supervision, dels på baggrund af en regionsopdeling, dels med udgangspunkt i en fordeling på ansættelsesområder. Lederrespondenterne har ikke fået stillet de spørgsmål, der behandles i dette afsnit, og de indgår derfor ikke i tabellerne.

Fordelt på regioner

60 procent af socialrådgiverne får supervision (72 personer). 40 procent får ikke supervision (49 personer).

Supervision er mest udbredt i Region Nordjylland (79 procent) og i Region Syddanmark (73 procent). I Region Midtjylland og Region Hovedstaden er der henholdsvis 57 og 51 procent, der får supervision. I Region Sjælland er det 47 procent, som får supervision.

| 5. Får du supervision for tiden? Krydset med: I hvilken region er du ansat? | | | | | |
|---|--------------------|-----------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| Antal / Procent (%-kolonne) | Region Hovedstaden | Region Sjælland | Region Syddanmark | Region Midtjylland | Region Nordjylland |
| Ja | 51% | 47% | 73% | 57% | 79% |
| | 21 | 8 | 19 | 13 | 11 |
| Nej | 49% | 53% | 27% | 43% | 21% |
| | 20 | 9 | 7 | 10 | 3 |
| Antal respondenter i alt | 41 | 17 | 26 | 23 | 14 |

Fordelt på ansættelsesområder

Supervision er mest udbredt på området Øvrig psykiatri, hvor 85 procent får supervision. På de øvrige ansættelsesområder er det godt halvdelen, der får supervision. På området Udvikling og administration er der kun få socialrådgivere, og her er det kun en enkelt person i der får supervision.

| 6. Hvor er du ansat? Krydset med: Får du supervision for tiden? | | |
|---|-----------------|----------------------|
| Ansættelsesområde og supervision | Får supervision | Får ikke supervision |
| Sygehuse – somatik | 50% | 50% |
| | 10 | 10 |
| Sygehuse – psykiatri | 58% | 42% |
| | 22 | 16 |
| Øvrig psykiatri | 85% | 15% |
| | 23 | 4 |
| Sociale og behandlende institutioner | 48% | 52% |
| | 11 | 12 |
| Udvikling og administration | 25% | 75% |
| | 1 | 3 |
| Andet | 56% | 44% |
| | 5 | 4 |

Fordelt på arbejdsfunktioner

Det er især socialrådgivere, der har behandlende funktioner (88 procent), konsulentfunktioner (64 procent) og rådgivende funktioner (55 procent), der får supervision. Det er samtidig også de tre funktioner, som er de mest almindelige funktioner. Der er 121 respondenter.

| 7. Får du supervision for tiden? Krydset med: Hvad er din primære arbejdsfunktion: (sæt max to krydser) | | | | | |
|---|-----------|------------|------------|----------------------|-----------|
| Antal / Procent (%-kolonne) | Rådgiver | Behandler | Pædagogisk | Koordinator | Konsulent |
| | 55% | 88% | 50% | 39% | 64% |
| Ja | 49 | 35 | 2 | 7 | 14 |
| | 45% | 13% | 50% | 61% | 36% |
| Nej | 40 | 5 | 2 | 11 | 8 |
| Antal krydser i alt | 89 | 40 | 4 | 18 | 22 |
| Antal / Procent (%-kolonne) | Formidler | Underviser | Supervisor | Andet, skriv hvilket | |
| | 38% | 0% | 0% | 75% | |
| Ja | 3 | 0 | 0 | 3 | |
| | 63% | 100% | 100% | 25% | |
| Nej | 5 | 3 | 1 | 1 | |
| Antal krydser i alt | 8 | 3 | 1 | 4 | |

6. Supervisionens relevans, mål og effekt

I dette afsnit gennemgås resultaterne om supervisionens relevans, mål og effekt. I forlængelse heraf præsenteres tilfredshed med supervisionen.

Supervisionens relevans

112 medarbejdere (93 procent) svarer, at supervision er relevant for deres arbejde.

8 ledere (100 procent) vurderer, at supervision er relevant for deres medarbejdere. 1 leder har ikke besvaret spørgsmålet.

De følgende afsnit om mål og effekt baserer sig på svar fra 71 socialrådgivere, som får supervision, samt de 8 ledere, i alt 79 respondenter.

Mål med supervisionen

Respondenterne i undersøgelsen har haft mulighed for at svare på, hvilke mål der er med supervisionen. Langt hovedparten svarer, at målene med supervisionen er dels at styrke og udvikle medarbejdernes kompetencer (77 procent af respondenterne), dels at styrke og udvikle arbejdet med patienten/borgeren (70 procent af respondenterne). Dernæst fremhæves målet om at styrke og udvikle medarbejdergruppens fælles målrettede arbejdsindsats (27 procent respondenterne).

I tabel 8 angives procentandelen af det samlede antal respondenter, der har besvaret spørgsmålet. Den enkelte respondent har til gengæld kunne sætte flere kryds i spørgeskemaet, og derfor summer procenterne ikke op til 100. I alt har 79 respondenter svaret på spørgsmålet.

| 8. Hvilke(t) mål er der med supervisionen? Sæt max. 3 krydser | | |
|--|---------|---------------------|
| | Procent | Antal krydser i alt |
| Fokus på at styrke og udvikle medarbejderens kompetencer | 77% | 61 |
| Fokus på at styrke og udvikle arbejdet med patienten/borgeren | 70% | 55 |
| Fokus på at styrke og udvikle medarbejdergruppens fælles målrettede arbejdsindsats | 27% | 21 |
| Fokus på at styrke og udvikle samarbejdet med kolleger og ledere | 14% | 11 |
| Fokus på at styrke og udvikle samarbejdet med samarbejdspartnere | 9% | 7 |
| Fokus på at styrke og udvikle håndtering af arbejdsvilkår/arbejds miljø | 16% | 13 |
| Der er intet fastlagt mål med supervisionen | 10% | 8 |
| Ved ikke | 3% | 2 |
| Andet, skriv hvilket | 8% | 6 |
| Antal krydser i alt | - | 184 |

Mål med supervisionen på de enkelte ansættelsesområder

På de somatiske sygehuse er især fokus på målsætningerne om at styrke og udvikle medarbejdernes kompetencer (91 procent) og om at styrke og udvikle arbejdet med patienten/borgeren (82 procent). Der lægges mindre vægt på at styrke og udvikle samarbejdet med samarbejdspartnere (9 procent) og håndtering af arbejdsvilkår/arbejds miljø (9 procent).

På de psykiatriske centre er fokus særligt på at styrke og udvikle medarbejdernes kompetencer (67 procent) og at udvikle arbejdet med patienten/borgeren (63 procent). Der er f.eks. mindre fokus på at styrke og udvikle samarbejdet med kolleger og ledere (4 procent).

I den øvrige psykiatri er især fokus på målsætningerne om at styrke og udvikle arbejdet med patienten/borgeren (82 procent) og om at styrke og udvikle medarbejdernes kompetencer (77 procent). Derimod lægges f.eks. mindre vægt på målsætningen om at styrke og udvikle samarbejdet med samarbejdspartnere (5 procent).

På de sociale og behandlende institutioner er fokus hovedsageligt på at styrke og udvikle medarbejdernes kompetencer (81 procent), at styrke og udvikle samarbejdet med patienten/borgeren (50 procent) og at styrke og udvikle medarbejdergruppens fælles målrettede arbejdsindsats (44 procent). Der er f.eks. mindre fokus på at styrke og udvikle samarbejdet med samarbejdspartnere (13 procent).

Der er kun få respondenter, som arbejder med udvikling og administration og på Andet område. De svarer, at der især er fokus på at styrke og udvikle medarbejdernes kompetencer og at styrke og udvikle samarbejdet med patienten/borgeren.

| 9. Hvilke(t) mål er der med supervisionen? Sæt max. 3 krydser Krydset med: Hvor er du ansat? | | | | | | |
|--|------------------|--------------------|-----------------|--------------------------------------|-----------------------------|-------|
| | Somatisk sygehus | Psykiatrisk center | Øvrig psykiatri | Sociale og behandlende institutioner | Udvikling og administration | Andet |
| Antal / Procent (%-kolonne) | | | | | | |
| Fokus på at styrke og udvikle medarbejderens kompetencer | 91% | 67% | 77% | 81% | 100% | 80% |
| | 10 | 16 | 17 | 13 | 1 | 4 |
| Fokus på at styrke og udvikle arbejdet med patienten/borgeren | 82% | 63% | 82% | 50% | 100% | 80% |
| | 9 | 15 | 18 | 8 | 1 | 4 |
| Fokus på at styrke og udvikle medarbejdergruppens fælles målrettede arbejdsindsats | 27% | 29% | 14% | 44% | 0% | 20% |
| | 3 | 7 | 3 | 7 | 0 | 1 |
| Fokus på at styrke og udvikle samarbejdet med kolleger og ledere | 36% | 4% | 9% | 19% | 100% | 0% |
| | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 |
| Fokus på at styrke og udvikle samarbejdet med samarbejdspartnere | 9% | 8% | 5% | 13% | 0% | 20% |
| | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 |
| Fokus på at styrke og udvikle håndtering af arbejdsvilkår/arbejds miljø | 9% | 17% | 18% | 25% | 0% | 0% |
| | 1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 |
| Der er intet fastlagt mål med supervisionen | 0% | 8% | 14% | 13% | 0% | 20% |
| | 0 | 2 | 3 | 2 | 0 | 1 |
| Ved ikke | 0% | 4% | 5% | 0% | 0% | 0% |
| | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Andet, skriv hvilket | 9% | 13% | 5% | 6% | 0% | 0% |
| | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Antal respondenter i alt | 11 | 24 | 22 | 16 | 1 | 5 |

Effekter af supervisionen

Respondenterne i undersøgelsen vurderer desuden hvilken effekt supervisionen har.

Hovedparten mener, at supervisionen især resulterer i mulighed for fordybelse og refleksion (78 procent). Næsten tre fjerdedele svarer, at man får ideer til nye løsninger på vanskelige problemer (71 procent). En fjerdedel svarer, at supervisionen giver øget kompetenceudvikling (25 procent).

Relativt mange nævner imidlertid, at det har været for lidt med kun tre svarmuligheder. Rent statistisk kan man ikke foretage direkte sammenligninger mellem de to spørgsmål om mål for supervisionen og resultat af supervisionen, da spørgsmålene er formuleret forskelligt, og fordi der er et forskelligt antal svarmuligheder under de to spørgsmål.

I tabel 10 ses procentandelen af det samlede antal respondenter, der har besvaret spørgsmålet. Den enkelte respondent har kunnet sætte flere kryds i spørgeskemaet, og derfor summer procenterne ikke op til 100. I alt har 79 respondenter besvaret på spørgsmålet.

| 10. Hvad vurderer du, at supervisionen især resulterer i? Sæt max 3 krydser | | |
|--|---------|---------------------|
| | Procent | Antal krydser i alt |
| Mulighed for fordybelse og refleksion | 78% | 62 |
| Ny viden | 13% | 10 |
| Øget Kompetenceudvikling | 25% | 20 |
| Ideer til nye løsninger på vanskelige problemer | 71% | 56 |
| Mere tilfredse patienter/borgere | 3% | 2 |
| Enighed om værdier, mål og metoder i forhold til patienten/borgeren | 5% | 4 |
| Godt samarbejde om arbejdsopgaverne | 19% | 15 |
| Letter samarbejdet med eksterne samarbejdspartnere | 5% | 4 |
| Forbedrer det psykiske arbejdsmiljø | 23% | 18 |
| Mere energi | 14% | 11 |
| Forebygger sygefravær | 1% | 1 |
| Fastholder medarbejderne på arbejdspladsen | 1% | 1 |
| Intet brugbart | 3% | 2 |
| Andet, skriv hvilket | 1% | 1 |
| Antal krydser i alt | - | 207 |

Effekter af supervisionen på de enkelte ansættelsesområder

Respondenterne på de somatiske sygehuse vurderer, at supervisionen særligt resulterer i mulighed for fordybelse og refleksion (82 procent), ideer til nye løsninger på vanskelige problemer (45 procent) og forbedrer det psykiske arbejdsmiljø (36 procent).

På de psykiatriske centre fremhæves ligeledes mulighed for fordybelse og refleksion (75 procent) og ideer til nye løsninger på vanskelige problemer (75 procent). 21 procent vurderer desuden, at supervisionen resulterer i øget kompetenceudvikling og forbedrer det psykiske arbejdsmiljø.

I den øvrige psykiatri fremhæves, at supervisionen resulterer i mulighed for fordybelse og refleksion (86 procent), ideer til nye løsninger på vanskelige problemer (68 procent) og øget kompetenceudvikling (36 procent).

På de sociale og behandlende institutioner fremhæves ideer til nye løsninger på vanskelige problemer (81 procent) og fordybelse og refleksion (63 procent). 31 procent fremhæver, at supervisionen forbedrer det psykiske arbejdsmiljø.

Kun én respondent er ansat i udvikling og administration. Den pågældende fremhæver, at supervisionen resulterer i mulighed for fordybelse og refleksion, ideer til nye løsninger på vanskelige problemer og at den forbedrer det psykiske arbejdsmiljø.

5 respondenter er ansat på en anden arbejdsplads end de nævnte. Her fremhæves også, at supervisionen resulterer i mulighed for fordybelse og refleksion (100 procent) og ideer til nye løsninger på vanskelige problemer (80 procent).

I tabel 11 angives også procentandelen af det samlede antal respondenter, der har besvaret spørgsmålet. Den enkelte respondent har til gengæld kunne sætte flere kryds i spørgeskemaet, og derfor summer procenterne ikke op til 100. 79 respondenter har besvaret spørgsmålet.

| 11. Hvad vurderer du, at supervisionen især resulterer i? Sæt max 3 krydser Krydset med: Hvor er du ansat? | | | | | | |
|--|------------------|--------------------|-----------------|--------------------------------------|-----------------------------|-------|
| Antal / Procent (%-kolonne) | Somatisk sygehus | Psykiatrisk center | Øvrig psykiatri | Sociale og behandlende institutioner | Udvikling og administration | Andet |
| Mulighed for fordybelse og refleksion | 82% | 75% | 86% | 63% | 100% | 100% |
| | 9 | 18 | 19 | 10 | 1 | 5 |
| Ny viden | 18% | 8% | 23% | 0% | 0% | 20% |
| | 2 | 2 | 5 | 0 | 0 | 1 |
| Øget Kompetenceudvikling | 27% | 21% | 36% | 19% | 0% | 20% |
| | 3 | 5 | 8 | 3 | 0 | 1 |
| Ideer til nye løsninger på vanskelige problemer | 45% | 75% | 68% | 81% | 100% | 80% |
| | 5 | 18 | 15 | 13 | 1 | 4 |
| Mere tilfredse patienter/borgere | 0% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Enighed om værdier, mål og metoder i forhold til patienten/borgeren | 9% | 8% | 0% | 6% | 0% | 0% |
| | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Godt samarbejde om arbejdsopgaverne | 18% | 17% | 18% | 25% | 0% | 20% |
| | 2 | 4 | 4 | 4 | 0 | 1 |
| Letter samarbejdet med eksterne samarbejdspartnere | 0% | 4% | 0% | 13% | 0% | 20% |
| | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| Forbedrer det psykiske arbejdsmiljø | 36% | 21% | 14% | 31% | 100% | 0% |
| | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 0 |
| Mere energi | 18% | 13% | 18% | 6% | 0% | 20% |
| | 2 | 3 | 4 | 1 | 0 | 1 |
| Forebygger sygefravær | 0% | 0% | 5% | 0% | 0% | 0% |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Fastholder medarbejderne på arbejdspladsen | 0% | 4% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Intet brugbart | 9% | 0% | 5% | 0% | 0% | 0% |
| | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Andet, skriv hvilket | 0% | 0% | 0% | 6% | 0% | 0% |
| | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Antal respondenter i alt | 11 | 24 | 22 | 16 | 1 | 5 |

Tilfredshed med supervisionen

Respondenterne er spurgt til tilfredshed med supervisionen. 65 procent er tilfredse eller meget tilfredse med supervisionen. Kun 10 procent er utilfredse eller meget utilfredse. 25 procent svarer OK.

| 12. Hvor tilfreds er du med supervisionen på din arbejdsplads? | | |
|--|---------|--------------------------|
| | Procent | Antal respondenter i alt |
| Meget tilfreds | 37% | 29 |
| Tilfreds | 28% | 22 |
| OK | 25% | 20 |
| Utilfreds | 9% | 7 |
| Meget utilfreds | 1% | 1 |
| Antal respondenter i alt | 100% | 79 |

Tilfredshed med supervisionen på de enkelte ansættelsesområder

Tilfredsheden med supervisionen er størst blandt respondenter, der arbejder på sociale og behandlende organisationer, hvor 56 procent er meget tilfredse med supervisionen. I den øvrige psykiatri er 41 procent meget tilfredse.

Der er generelt set en stor tilfredshed. De utilfredse respondenter fylder meget lidt inden for de respektive ansættelsesområder. Der er dog relativt store grupper, der kun svarer OK til spørgsmålet om tilfredshed. F.eks. svarer 33 procent af respondenterne på psykiatrisk center OK.

| 13. Hvor tilfreds er du med supervisionen på din arbejdsplads? Krydset med: Hvor er du ansat? | | | | | | | |
|---|------------------|--------------------|-----------------|--------------------------------------|-----------------------------|-------|--------------------------|
| Antal / Procent (%-kolonne) | Somatisk sygehus | Psykiatrisk center | Øvrig psykiatri | Sociale og behandlende institutioner | Udvikling og administration | Andet | Antal respondenter i alt |
| Meget tilfreds | 36% | 21% | 41% | 56% | 0% | 40% | 37% |
| | 4 | 5 | 9 | 9 | 0 | 2 | 29 |
| Tilfreds | 27% | 33% | 27% | 13% | 100% | 40% | 28% |
| | 3 | 8 | 6 | 2 | 1 | 2 | 22 |
| OK | 27% | 33% | 23% | 25% | 0% | 0% | 25% |
| | 3 | 8 | 5 | 4 | 0 | 0 | 20 |
| Utilfreds | 9% | 13% | 9% | 0% | 0% | 20% | 9% |
| | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 | 7 |
| Meget utilfreds | 0% | 0% | 0% | 6% | 0% | 0% | 1% |
| | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Antal respondenter i alt | 11 | 24 | 22 | 16 | 1 | 5 | 79 |

7. Hvordan gives supervision

Dette afsnit beskriver hvordan supervisionen er tilrettelagt, supervisors baggrund samt supervisionens omfang og hyppighed. Både socialrådgivere (71-72 personer afhængigt af spørgsmålet) og socialrådgiverledere (8 personer) har besvaret de spørgsmål, der vedrører dette afsnit.

Gruppesupervision eller individuel supervision

9 procent af de respondenter, der får supervision får individuel supervision, mens 91 procent får gruppesupervision.

21 procent af de som får gruppesupervision får det sammen med andre socialrådgivere. 77 procent får gruppesupervision sammen med andre faggrupper.

Dvs. at hovedparten af supervisionen foregår som tværfaglig gruppesupervision.

Supervisor

68 procent får supervision hos en ekstern supervisor, dvs. hos en person, som ikke er en del af arbejdspladsen.

32 procent får supervision hos en intern supervisor (som er en del af arbejdspladsen). Der er herunder flere muligheder, idet 58 procent af disse får supervision fra en medarbejder fra en anden afdeling på arbejdspladsen. 31 procent får intern supervision arrangeret som kollegial supervision, hvor en eller flere kolleger står for at gennemføre supervisionen. En enkelt respondent anfører, at supervision gives af lederen.

61 procent svarer at supervisor er psykolog, og 14 procent svarer, at supervisor er en socialrådgiver. 23 procent svarer Andet, og af tekstsvarene fremgår, at der kan være tale om præst, psykiater, sygeplejerske, antropolog, sociolog og ergoterapeut.

Der er størst tilfredshed med supervision med eksterne supervisorer. Her svarer 70 procent, at de er meget tilfredse eller tilfredse med supervisionen. 52 procent af dem som får intern supervision er tilfredse med supervisionen, mens 40 procent svarer OK.

| 14. Hvor tilfreds er du med supervisionen på din arbejdsplads? Krydset med: Hvem står for at gennemføre supervisionen? | | | |
|---|--|---|--------------------------|
| Antal / Procent (%-kolonne) | Intern supervisor (fra min arbejdsplads) | Ekstern supervisor (som ikke er en del af arbejdspladsen) | Antal respondenter i alt |
| | 20% | 44% | 36% |
| Meget tilfreds | 5 | 24 | 29 |
| | 32% | 26% | 29% |
| Tilfreds | 8 | 14 | 22 |
| | 40% | 19% | 25% |
| OK | 10 | 10 | 20 |
| | 8% | 9% | 9% |
| Utilfreds | 2 | 5 | 7 |
| | 0% | 2% | 1% |
| Meget utilfreds | 0 | 1 | 1 |
| Antal respondenter i alt | 25 | 54 | 79 |

Blandt socialrådgiverne på de somatiske sygehuse har 55 procent en intern supervisor. På de øvrige ansættelsesområder er der hovedsageligt tale om en ekstern supervisor.

| 15. Hvem står for at gennemføre supervisionen? Krydset med: Hvor er du ansat? | | | | | | | |
|--|------------------|--------------------|-----------------|-----------------------|-----------------------------|-------|--------------------------|
| Antal / Procent (%-kolonne) | Somatisk sygehus | Psykiatrisk center | Øvrig psykiatri | Sociale og behandlere | Udvikling og administration | Andet | Antal respondenter i alt |
| Intern supervisor (fra min arbejdsplads) | 55% | 33% | 39% | 6% | 0% | 40% | 33% |
| | 6 | 8 | 9 | 1 | 0 | 2 | 26 |
| Ekstern supervisor (som ikke er en del af arbejdspladsen) | 45% | 67% | 61% | 94% | 100% | 60% | 68% |
| | 5 | 16 | 14 | 15 | 1 | 3 | 54 |
| Antal respondenter i alt | 11 | 24 | 23 | 16 | 1 | 5 | 80 |

Supervisionens omfang

For over halvdelen (56 procent) af respondenterne varer et møde med supervisor to timer. 22 procent får en times supervision, mens 23 procent får 3 timer eller mere.

Der ser ud til at være en sammenhæng mellem varigheden af supervisionen og tilfredsheden med supervisionen. Jo længere tid supervisionen varer, desto større er tilfredsheden.

| 16. Hvor tilfreds er du med supervisionen på din arbejdsplads? Krydset med: Hvor længe varer supervisionen (ét møde med supervisor)? | | | | | |
|---|--------|---------|---------|------------------|--------------------------|
| Antal / Procent (%-kolonne) | 1 time | 2 timer | 3 timer | Mere end 3 timer | Antal respondenter i alt |
| | 18% | 32% | 67% | 67% | 37% |
| Meget tilfreds | 3 | 14 | 8 | 4 | 29 |
| | 35% | 32% | 8% | 17% | 28% |
| Tilfreds | 6 | 14 | 1 | 1 | 22 |
| | 35% | 25% | 17% | 17% | 25% |
| OK | 6 | 11 | 2 | 1 | 20 |
| | 6% | 11% | 8% | 0% | 9% |
| Utilfreds | 1 | 5 | 1 | 0 | 7 |
| | 6% | 0% | 0% | 0% | 1% |
| Meget utilfreds | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Antal respondenter i alt | 17 | 44 | 12 | 6 | 79 |

Supervisionens hyppighed

43 procent får supervision hver måned, og 20 procent hver anden måned. En lille gruppe på 4 procent får supervision hver uge.

En tredjedel svarer Andet, hvilket er en høj andel af respondenterne. Når man ser nærmere på denne gruppes tekstsvar, fremgår det, at over halvdelen af dem får supervision hver anden eller hver tredje uge, hvilket kan beregnes til cirka 18 procent.

| 17. Hvor ofte ydes der supervision? | | |
|-------------------------------------|---------|--------------------------|
| | Procent | Antal respondenter i alt |
| Hver uge | 4% | 3 |
| Hver måned | 43% | 34 |
| Hver anden måned | 20% | 16 |
| Hvert halve år | 0% | 0 |
| Hvert år | 0% | 0 |
| Andet, anfør hyppighed: | 33% | 26 |
| Antal respondenter i alt | 100% | 79 |

Det ser ud til, at tilfredsheden med supervisionen er størst blandt de socialrådgivere, der får supervision hver anden eller tredje uge. Årsagen er, at 77 procent i Andet-svarkategorien er meget tilfredse eller tilfredse med supervisionen. I denne kategori får over halvdelen af respondenterne supervision hver anden eller tredje uge.

Derefter er tilfredsheden størst blandt de socialrådgivere, der får supervision månedligt (62 procent), og dernæst blandt dem der får supervision hver anden måned (57 procent).

| 18. Hvor tilfreds er du med supervisionen på din arbejdsplads? Krydset med: Hvor ofte ydes der supervision? | | | | | | | |
|---|----------|------------|------------------|----------------|----------|-------------------------|--------------------------|
| Antal / Procent (%-kolonne) | Hver uge | Hver måned | Hver anden måned | Hvert halve år | Hvert år | Andet, anfør hyppighed: | Antal respondenter i alt |
| | 33% | 44% | 44% | 0% | 0% | 23% | 37% |
| Meget tilfreds | 1 | 15 | 7 | 0 | 0 | 6 | 29 |
| Tilfreds | 0% | 18% | 13% | 0% | 0% | 54% | 28% |
| OK | 67% | 24% | 38% | 0% | 0% | 15% | 25% |
| | 2 | 8 | 6 | 0 | 0 | 4 | 20 |
| Utilfreds | 0% | 15% | 0% | 0% | 0% | 8% | 9% |
| | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 |
| Meget utilfreds | 0% | 0% | 6% | 0% | 0% | 0% | 1% |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Antal respondenter i alt | 3 | 34 | 16 | 0 | 0 | 26 | 79 |

8. Socialrådgiverledernes vurdering

7 procent af besvarelsene kommer fra ledere.

Der er tale om 9 respondenter. Dog er der en af lederrespondenterne, der ikke har besvaret en del af spørgsmålene i undersøgelsen.

Fire ledere er fra Region Sjælland, to er fra Region Midtjylland, to er fra Region Syddanmark og en er fra Region Hovedstaden.

Seks ledere er ansat på sociale og behandlende institutioner, to ledere er ansat på sygehuse psykiatri, og en på sygehuse somatik.

Fem ledere har lederansvar for 1-10 medarbejdere, og de øvrige fire er ledere for 10-50 medarbejdere. De fleste har lederansvar for mellem 1 og 10 socialrådgivere.

Alle lederne svarer ja til, at deres medarbejdere får supervision for tiden.

Lederne vurderer, at supervision er relevant for deres medarbejdere.

Hovedparten har helt eller delvist kompetence til at indføre, stoppe eller ændre på supervisionen for deres medarbejdere.

En enkelt af lederne deltager i supervisionen sammen med medarbejderne. Resten gør ikke.

To af lederne svarer ja til, at de selv superviserer deres medarbejdere, og det fremgår af deres øvrige svar, at de deltager i kollegial supervision sammen med medarbejderne.

Flere af lederne får selv supervision på deres ledelsesopgaver. En af dem uddyber det således: *-'Går ud fra at det er det samme som mine medarbejders. Et rum hvor man på anden måde kan vende hverdagens udfordringer, og blive udfordret i sine vanlige mønstre'. En anden skriver: 'Det kvalificerer min faglighed og medvirker til at jeg bliver en bedre leder'.*

Lederne peger på de samme målsætninger og effekter af supervisionen, som medarbejderne peger på. Tilfredsheden med supervisionen er ligeledes udbredt.

På spørgsmålet om hvad der især vil kunne øge kvaliteten og effekten af supervisionen på arbejdspladsen, svarer lederne først og fremmest, at supervisionen i dag har høj kvalitet og god effekt, så der derfor ikke er grund til at ændre på noget.

9. Forbedringsmuligheder for supervision

Dette afsnittet handler om forbedringsmuligheder for supervisionen med fokus på, hvad der især vil kunne øge kvaliteten og effekten af supervisionen på arbejdspladsen. Både socialrådgivere og socialrådgiverledere har besvaret de spørgsmål, der behandles i dette afsnit.

Forbedringsmuligheder

På spørgsmålet om hvad der især vil kunne øge kvaliteten og effekten af supervisionen på arbejdspladsen, svarer 38 procent af respondenterne, at supervisionen i dag har høj kvalitet og god effekt, så der derfor ikke er grund til at ændre på noget.

25 procent mener dog, at der bør gives mere supervision. 20 procent foreslår, at målet med supervisionen bliver mere tydeligt, og 19 procent peger på, at supervisionen bør organiseres på en anden måde.

Tabel 19 angiver procentsatsen procentandelen af det samlede antal respondenter, der har besvaret spørgsmålet. Den enkelte respondent har kunnet sætte flere kryds i spørgeskemaet, og derfor summer procenterne ikke op til 100. I alt har 79 respondenter besvaret spørgsmålet.

| 19. Hvad vil især kunne øge kvaliteten og effekten af supervisionen på din arbejdsplads? (sæt max 3 krydser) | | |
|--|---------|---------------------|
| | Procent | Antal krydser i alt |
| At supervisionen organiseres på en anden måde | 19% | 15 |
| At der gives mere supervision | 25% | 20 |
| At målet med supervisionen bliver mere tydeligt | 20% | 16 |
| At supervisionsmetoden ændres | 11% | 9 |
| At supervisor har bedre kompetencer | 11% | 9 |
| At supervision kobles tydeligere til efteruddannelse | 13% | 10 |
| At supervision kobles tydeligere til ledelsens og arbejdspladsens målsætninger | 10% | 8 |
| Supervisionen har i dag høj kvalitet og god effekt, der er ingen grund til at ændre noget | 38% | 30 |
| Andet, skriv hvilket | 9% | 7 |
| Antal krydser i alt | - | 124 |

Respondenterne uddyber deres svar på meget forskellig måde. En del er godt tilfredse, med den supervision de får nu, og beskriver dette. F.eks. følgende:

Vi er lige startet på en ny slags supervision baseret på ... terapi. Dette efter alle medarbejdere har været på et længere kursus indenfor området. Sammenhængen mellem teori og praksis bliver tydeliggjort, vores proces understøttet, og vi får både selv glæde af tilgangen ift. sparing på vores arbejde med patienterne, men får også holdt vores nye viden ved lige, og får hjælp til implementering. Supervisor er vores tidligere underviser og meget dygtig.

Respondenterne har forskellige konkrete forslag til hvordan supervisionen kan forbedres:

- Supervisionen skal foregå med en passende hyppighed, lige som supervisionen bør prioriteres og ikke aflyses på grund af tidspres med arbejdsopgaver.
- Supervisionsgruppen må ikke være alt for stor, og det skal være de samme personer, der deltager i supervisionsgruppen fra gang til gang. Hvis der er tale om tværfaglig gruppesupervision skal den tilrettelægges, sådan at alle faggrupper får et udbytte. Individuel supervision kan være relevant.
- Supervisor skal være kvalificeret. Supervisor skal enten være ekstern eller komme fra en anden afdeling.
- Supervisionen må gerne dække både sagen og socialrådgiverens egne reaktioner.

10. Hvor der ikke gives supervision

I dette afsnit fokuseres på årsager til, at der ikke gives supervision, hvorvidt der er utilfredshed med, at der ikke er supervision samt udfordringer med at indføre supervision.

Socialrådgivere og socialrådgiverledere har haft mulighed for at besvare spørgsmål, der er knyttet til dette afsnit. Der er dog ingen ledere som har anført, at der ikke ydes supervision.

Årsager til at der efter medarbejdernes opfattelse ikke gives supervision

De socialrådgivere der ikke får supervision, er spurgt til årsagerne til, at der efter deres opfattelse ikke gives supervision på arbejdspladsen.

Over en fjerdedel kender ikke årsagen. 16 procent anfører, at der ikke er råd til det.

Desuden har mange angivet et tekstsvar. Her findes en bred vifte af forskellige årsager, hvoraf nævnes: arbejder i en alenefunktion; er koordinator og ønsker ikke at deltage sammen med medarbejderne; kolleger er ikke interesseret; der er kun supervision i tilknytning til sengeafsnit men socialrådgiverne er tilknyttet mange afsnit og hører ikke til; den hidtidige supervisor har ikke indsigt i arbejdsområdet.

I tabel 20 angiver procentsatsen andelen af det samlede antal respondenter, der har sat kryds ved en svarkategori. Den enkelte respondent har kunnet sætte flere kryds i spørgeskemaet, hvorfor procenterne ikke summer op til 100. I alt har 49 respondenter besvaret spørgsmålet.

| 20. Hvad er årsagen til at der ikke gives supervision? (sæt evt. flere krydser) | | |
|--|---------|---------------------|
| | Procent | Antal krydser i alt |
| Supervision er ikke relevant for arbejdets udførelse | 10% | 5 |
| Der er ikke råd til at arrangere supervision | 16% | 8 |
| Der er ikke tid til at gennemføre supervision | 8% | 4 |
| Medarbejderne er ikke interesseret i at få supervision | 0% | 0 |
| Ledelsen er ikke interesseret i at tilbyde supervision | 10% | 5 |
| Der er planer om at indføre supervision | 8% | 4 |
| Ved ikke | 27% | 13 |
| Andet? Skriv hvilken | 39% | 19 |
| Antal krydser i alt | 118% | 58 |

Utilfredshed med at der ikke er supervision

De 40 procent af respondenterne der ikke får supervision er spurgt til, hvor tilfredse de er med dette.

76 procent af disse svarer, at de er utilfredse eller meget utilfredse med, at der ikke gives supervision på arbejdspladsen. 6 procent svarer, at de er tilfredse eller meget tilfredse med, at der ikke er supervision på arbejdspladsen.

| 21. Hvor tilfreds er du med at der ikke gives supervision på din arbejdsplads? | | |
|--|---------|--------------------------|
| | Procent | Antal respondenter i alt |
| Meget tilfreds | 4% | 2 |
| Tilfreds | 2% | 1 |
| OK | 18% | 9 |
| Utilfreds | 49% | 24 |
| Meget utilfreds | 27% | 13 |
| Antal respondenter i alt | 100% | 49 |

Udfordringer med at indføre supervision

De respondenter der ikke får supervision, bliver spurgt til hvilke udfordringer, der kan være med at indføre supervision på arbejdspladsen.

Det fremgår af tekstsvarene i undersøgelsen, at problemer med manglende tid og manglende økonomi ser ud til at være de typiske udfordringer.

Desuden er der et tema om problemer eller uenighed om organiseringen af supervision. Nogle ønsker sig ekstern supervisor fremfor en intern supervisor. Andre peger på udfordringen med at supervision i tværfaglige grupper kan være svært at få til at fungere. Atter andre peger på, at socialrådgiverne er ansat under forskellige ledere, og at det gør det vanskeligt at få et fælles supervisionstilbud.

Enkelte mener ikke, at supervision er relevant for deres arbejde, eller at trygheden ikke er til stede i medarbejdergruppen.

Nogle svarer, at ledelsen ikke er interesseret i at tilbyde supervision, da de ikke kan se at det er et relevant behov.

11. Den gode supervision

Dette afsnit handler om hvad der kendetegner den gode supervision, vurderet på baggrund af respondenternes tekstsvar. Både socialrådgivere og socialrådgiverledere har besvaret de spørgsmål, der relaterer sig til dette afsnit.

Hvad kendetegner den gode supervision

Der er givet 66 tekstsvar. De kan kategoriseres i 5 områder: Tryghed, supervisor, metoden, deltagerne og resultatet.

Herunder gengives et typisk eksempel indenfor hvert af disse områder:

Tryghed

- *'Først og fremmest tryghed og tillid i den gruppe hvor jeg får supervision, således at jeg ikke er bekymret for at tage problemstillinger op. En supervisor der er professionel og faglig kompetent i sin tilgang under supervisionen og som formår at passe godt på den enkelte undervejs i forløbet. At jeg føler at jeg har fået ideer og løsningsforslag til det jeg kom med og redskaber jeg kan bruge videre frem i processen'.*

Supervisor

- *'God supervision kendetegnes ved at supervisor styrer processen sådan at der ikke bliver for meget "løs" snak. Supervisor skal sørge for at det reflekterende team bliver bragt på bane. Jeg syntes at en supervision er god når jeg går derfra enten med en aha-følelse eller er blevet bekræftet i nogle af de antagelser jeg måske allerede havde. Dejligt hvis jeg har fået nogle ideer til hvordan en vanskelig situation kan gribes an eller til hvordan jeg kan tænke om hvorfor patienten gør og siger som vedkommende gør'.*

Metoden

- *'Stabilitet, tillid til supervisor, kompetent supervisor, åbenhed og følelsen af at have lyst til at kaste sig over den svære opgave når den har været oppe på supervision. OG at kollegerne respekterer supervisionen og ikke synes det er noget hokusfokus'.*

Deltagerne

- *'At der er mulighed for fordybelse og refleksion. At der er rum for at beskrive vanskelige problemstillinger i hverdagen i et trygt forum. At høre ens kollegaers synspunkter og støtte. At gå fra supervisionen med en følelse af at det her er planen fremadrettet eller at have fået sat en problemstilling på plads i ens eget psykiske univers, så den ikke fremadrettet plager en'.*

Resultatet

- *Tydelig ramme og målrettethed. Mulighed for proces og refleksion. Udvikling af færdigheder og kompetencer, en bevægelse til nærmeste udviklingszone. Få øje på barrierer i terapien som hæmmer udvikling i behandlingsforløbet. Opnå ny viden og handle muligheder som kommer patienterne til gavn. Kvalitetssikring i.f.t metode og teori.*