

# SUPERVISION ER IKKE NOGET MAN FÅR – DET ER NOGET MAN TAGER



## **Af Peter Schlichting Mortensen**

*Aut. cand. psych., familierapeut MPF.  
Direktør og partner, Dansk Familierapeutisk Institut – DFTI  
Peter har gennem mere end 25 år arbejdet med efteruddannelse  
af såvel supervisorer som familierapeuter.*

Supervision sker i et samarbejde mellem en supervisor og en supervisand. Det er naturligvis vigtigt, at en supervisor er uddannet og kvalificeret til opgaven, og kan varetage den med både sikkerhed og fleksibilitet. Det er lige så klart, at det er supervisand, der bærer den største del af ansvaret for at tiden bruges konstruktivt og fokuseret, så supervisanderne får de bedste muligheder for refleksion og sparring.

Det er imidlertid kun den ene del af relationen – den anden varetages af supervisanden, og den rolle er langt mindre belyst, om end den er af stor betydning for udbyttet af supervisionen. Det er supervisandens muligheder for at tage ansvar, som sættes i fokus i denne artikel.

## **HVORFOR TAGER IMOD SUPERVISION?**

Det korte svar er – for din egen skyld. 'Because you're worth it.'

For at en supervisand kan (mod)tage supervision skal vedkommende have taget stilling til en række forudsætninger, som ikke i første omgang har noget at gøre med supervisor, men derimod med ens egen indstilling og motivation som supervisand.

Supervision handler måske mest af alt af om, hvordan man får høstet læring og udvikling ud af sine aktuelle arbejds erfaringer. Der er ingen der, efter endt uddannelse som familie- eller psykoterapeut, er færdige med at skulle lære, eller som er i stand til at magte de mangfoldige og komplicerede opgaver, man kommer til at stå overfor i sin praksis. Der er heller ingen, der kan forudse, på hvilke måder de vil komme til stå i ramthed og modoverføringer, der er vanskelige at gennemskue og håndtere. Det meste af terapeutfaget skal læres hen ad vejen, og supervision er et af de mest velafprøvede og nyttige tiltag i den retning.

## SUPERVISION ER IKKE NOGET MAN FÅR – DET ER NOGET MAN TAGER

Den første forudsætning er derfor at indstille sig på, at som familie- og psykoterapeut er det et produktivt vilkår at komme i tvivl, og skulle lære nyt om sit fag, sig selv og sine relationelle kompetencer. Det er vel at mærke ikke primært læring via kurser og bøger. Der er nærmere en meget personlig og individuel læring, der kommer af at gå i detaljer med sin egen praksis, som den aktuelt udfolder sig. *Set i det perspektiv kan supervision defineres som individuel efteruddannelse.*

Vi ved, at mange inden for hjælpe -og omsorgsfagene – herunder de psykoterapeutiske fag – lever med en betydelig risiko for at slide for hårdt på sig selv, med de omkostninger det kan føre med sig. Uden at skulle forsøge at uddybe dem her, er det for eksempel sekundær traumatisering, compassion fatigue og udbændthed, som nogle af de oftest nævnte. De er nærliggende følger af et arbejdsliv, hvor man skal indgyde håb, rumme frygt, og møde afmagt og modgang, for ikke at tale om de eventuelle trusler, eller traumer, som man eksponeres for - uden muligheder for at vide hvornår eller i hvilket omfang de vil dukke op og udfolde sig.

*Supervision er derfor også et restitutionsrum, hvor belastningerne kan deles og rummes, og måske ovenikøbet medføre ny læring, hvad enten det er i forhold til egen-omsorg, eller om hvordan man bedst hjælper sine klienter med deres liv og vanskeligheder. Ved regelmæssigt at tage supervision, øger man sine chancer for at opdage og reagere på sine egne advarselssignaler, så man ikke kommer for langt ud i risikozonen.*

Supervision er selvfølgelig også til for klienternes og institutionernes skyld. Den skal medvirke til at sikre, at de ydelser klienterne modtager er kvalificerede og i overensstemmelse med institutionens kvalitetskrav og forpligtelser overfor offentligheden. Som privatpraktiserende terapeut skal man naturligvis på tilsvarende måde leve op til de faglige og etiske standarder, som man har forpligtet sig til.

Jeg nævner dem til sidst i denne sammenhæng, fordi jeg mener, at de først angivne grunde med god ret kan fremhæves som mindst lige så vigtige. Det er som med iltmaskerne i flyet – sørg først og fremmest for at du selv kan ånde, inden du begynder at hjælpe andre.

# SUPERVISION ER IKKE NOGET MAN FÅR – DET ER NOGET MAN TAGER

## AT GØRE SIG SUPERVISÉRBAR

Hvis man først har fundet sig til rette med præmissen om, at supervision er en nødvendighed med mange gevinstmuligheder, handler det om, hvordan man aktivt formår at vælge supervisionen til. Supervision er netop ikke bare et tilbud. Det må være et tilvalg for at kunne udfolde sig bedst.

Det gør en verden til forskel for udbyttet, når supervisanden møder op og er forberedt på samtalen. Man undgår at bruge af den sparsomme tid på at lede efter eller snakke sig frem til, hvad der eventuelt kunne tales om. Man undgår samtidig, at supervisor begynder at overtage ansvaret, ved at plukke noget brugbart ud af de indledende og søgende fortællinger.

Det centrale i supervision er, at supervisanden hele tiden arbejder ud fra sin egen motivation, hvilket ikke nødvendigvis sker, hvis det bliver supervisor, der foreslår emnerne. Mange supervisander komplicerer det for sig selv ved at have et tankesæt der indebærer, at supervision handler om, hvor der er problemer i arbejdet. Det er efter min mening en uproduktiv og begrænsende indstilling. Dels indebærer den, at man som supervisand, altid skal være én der har problemer, dels ryger mange emner ud, fordi de ikke i tilstrækkelig grad matcher den præmis. Det er min erfaring, at man langt lettere finder emner, hvis man bruger et kriterie der hedder: Hvad er jeg for tiden særlig optaget af?

Det er en mere åbnende og motiverende overskrift, og den ligger fint i tråd med, at supervision handler om at udforske og lære. Overskriften rummer samtidig såvel de udfordringer og problemer der måtte være, som de spændende dilemmaer eller lærerige succeser, man oplever.

Supervisandens opgave mellem supervisionerne er at bemærke de opgaver, der giver anledning til eftertanke for hende selv. Det er ofte de samtaler, der ikke føles helt på plads af den ene eller anden grund. Og som nævnt kan det også være eftertanker som – hvad var det, der lykkedes her – og hvad var min andel i det?

Det kan også være de opgaver, som man beskæftiger sig med på forhånd, med bekymringer eller behov for ekstra planlægning. Pointen er, at supervisanden ikke slår sine tanker hen, som noget, der ikke er af betydning. Med tiden vil man opdage, at der kan være mange relevante vinkler og indsigter også i nogle af de, i første omgang, mere banale dilemmaer, man er optaget af. Det kan være en fordel at have et sted at notere, hvad der på den måde dukker op af tanker i hverdagen.

## SUPERVISION ER IKKE NOGET MAN FÅR – DET ER NOGET MAN TAGER

Inden supervisionen kan man forsøge at sætte sin egen overskrift eller arbejdstitel på det, som man ønsker at gå ind i. Det hjælper til at fokusere ens sagsfremstilling, og kan samtidig hjælpe supervisor til at lytte uden at skulle være den, der skal finde emnet for samtalen.

Et af de fremskridt, der viser sig gennem et længere supervisionsforløb, er, at supervisanden bliver mere og mere præcis i forhold til selv at kunne sætte spot på de vigtige spørgsmål, og dermed kan blive mere opsøgende i forhold til at bruge supervisionen optimalt.

Når først parterne har lavet deres kontrakt ud fra supervisandens udspil kommer den næste opgave. Supervisanden skal nu forsøge at bevare et konstruktivt forhold til sine begrænsninger som terapeut. Man skal være villig til at lade sig kigge i kortene. Først ved at tale om og udfolde hvad man selv er optaget af, undrer sig over eller er kommet til kort overfor, dernæst ved at turde lade sig udfordre af den mere erfarne supervisor.

En væsentlig del af supervisionens værdi ligger i at undersøge dilemmaer og forståelser i forhold til sagsarbejdet i bred forstand. Som jeg har beskrevet i artiklen om supervisionstrekanten, kan det, ud over det klientrelaterede, lige så vel handle om at reflektere over sine personlige reaktioner og alle de erkendelser, der kan høstes gennem at arbejde med modoverføring og parallelprocesser.

Hvis det skal lykkes, må man som supervisand forsøge at bevare en ikke-fordømmende indstilling til sig selv. Når det ind i mellem bliver vanskeligt, er det altid meningsfuldt at bringe selvkritikken ind som emne til bearbejdning, så det ikke skal komme til at hæmme ens muligheder for læring og udvikling.

Det skal også nævnes her, at supervision ikke er en løsningsorienteret aktivitet. Den inspiration, der kan hentes gennem den fælles refleksion, er under alle omstændigheder produktiv. Om det resulterer i løsninger, kan alligevel først vise sig, når man sidder med den samme eller en anden klient, i en situation, der minder om den man valgte ud til supervision. Jo mere nuanceret og velintegreret ens forståelse er blevet – om en selv – klienten eller den terapeutiske relation – jo bedre kan man improvisere og skabe sine egne løsninger, når situationen kalder på dem.

# SUPERVISION ER IKKE NOGET MAN FÅR – DET ER NOGET MAN TAGER

## STIL KRAV SOM SUPERVISAND

I indledningen understregede jeg, at supervision sker i et samarbejde, og at supervisor har hovedansvaret for at tilrettelægge og udføre supervisionen sikkert og fleksibelt. Det kan kun blive bedre af, at supervisander tillader sig at være krævende over for deres supervisorer. Det er op til begge parter at holde hinanden til ilden. Supervisor skal påtage sig at kunne holde fokus, problematisere og udfordre, men supervisanderne skal fra deres side gå efter, at deres udbytte bliver så stort og brugbart som muligt. Hvis man som supervisand begynder at opleve, at samtalerne ikke flytter noget, at man ikke forstår sin supervisors tilgang, eller at man føler sig ukomfortabel, utryg eller andet, skal man sørge for at tage sig selv tilstrækkelig alvorligt til, at man får det sagt. Ingen er tjent med at lade stå til, eller opdage om sig selv, at man begynder at trække sig eller beskytte sig fremfor at kunne åbne sig til supervision.

Hvis det er vanskeligt at tale direkte med supervisor om det, kan man bede om hjælp fra den leder, der har ansvar for at ansætte supervisor. Det må altid være i en ledelses interesse, at investeringen af tid og ressourcer giver det ønskede udbytte for medarbejderne.

Der er ingen supervisorer, der passer til alle, eller som holder i evigheder. Supervisorer skal skiftes ud med mellemrum, om ikke andet, så fordi en ny supervisors tilgang vil være med til at sætte nye og anderledes refleksioner i gang.

Denne artikel er bragt i *Tidsskrift for psykoterapi* - nr. 1, 2022.