

# SUPERVISIONS LABORATORIUM – SUBLAB

---

Tekst og illustrationer: **Kirsten Møldrup**

---

Et Supervisions Laboratorium, som forkortes SupLab, er en selvorganiserende supervisionsgruppe, hvor deltagerne er indbyrdes ligestillede, og hvor alle deltager med henblik på at løfte deres professionelle niveau som psykoterapeuter og supervisorer. Begrebet SupLab opstod i 2009, hvor fagligt udvalg i ID-psykoterapeutisk Forening tog initiativ til at starte en supervisoruddannelse. Det viste sig, at der ikke var tilstrækkeligt deltagergrundlag til, at et uddannelsesforløb kunne søsættes, men gruppen af deltagere udviklede i samarbejde med en af underviserne konceptet SupLab.

I denne artikel vil jeg beskrive SupLab konceptet, som det ser ud i sin nuværende form. Jeg skriver for at dele den glæde og den nytte, det har været for mig, at et andet menneske i sin tid delte det daværende SupLab-koncept med mig.

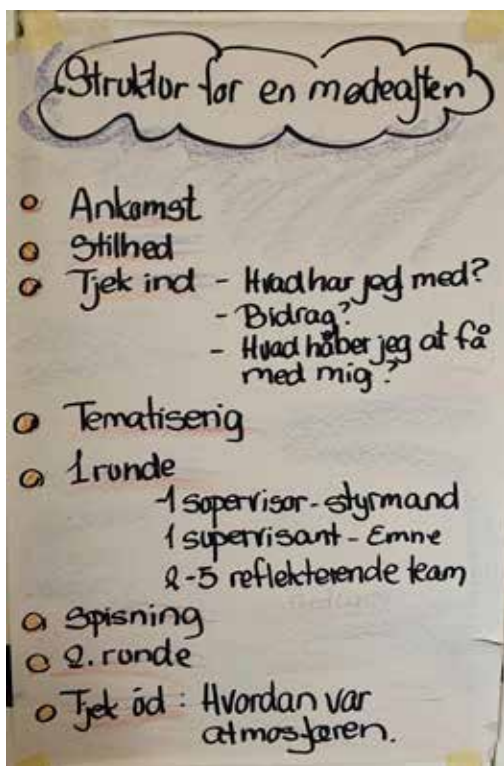
Idéen i det herværende SupLab koncept er at skabe et trygt, tillidsbaseret og eksperimenterende laboratorium, hvor man i kraft af, at man eksperimenterer med supervisionsbegrebet, udvikler gruppens individuelle og kollektive kompetencer som psykoterapeuter og supervisorer. Det særlige er, at det er træningen af supervisorfunktionen og ikke træningen i at være terapeut, der er i fokus. Som følge af, at vi bliver dygtigere

og dygtigere til at supervisere hinanden, udvikles vores kompetencer som psykoterapeuter.

## OPSTART AF SUBLAB-GRUPPER

I 2016 tog jeg initiativ til at starte SupLab på Sydvestsjælland. Der blev etableret en stabil gruppe, der gennemførte SupLab på hverdagsaftner en gang om måneden. Siden er der opstået en gruppe, der gennemfører SupLab på hverdage i dagtimerne. Den første gruppe bestod hovedsagligt af færdiguddannede psykoterapeuter fra mit eget hold. Siden blev gruppen udvidet med andre ID-terapeuter, og lige nu arbejder jeg i en gruppe, hvor vi kommer fra forskellige psykoterapeutiske institutter. En gruppe kan bestå af alt fra fire til tolv personer. Jeg har valgt at skrive denne artikel ud fra en forestilling om en gruppe på fem personer.

I SupLab bringer vi det med, vi oplever ikke selv at kunne se klart. Det er et rum, hvor vi deler vores svagheder og kan have tillid til, at vi bliver rummet og favnet som professionelle på trods af, at 'Jeg ved ikke'. Netop denne tilgang 'Jeg ved ikke' betyder, at det, vi arbejder med, er ægte 'problemer': Det er betydningsfuldt, at vi alle



er fuldt og helt til stede. Der er ikke ét rigtigt svar, men rum, der kan åbnes op. I SupLab hjælper vi hinanden til at se klarere og få øje på vores styrker og det faglige forståelsesrum og mulighedsrum.

#### ORGANISERING AF EN MØDEGANG

På trods af, eller netop fordi, at SupLab er et laboratorium, har vi opstillet rammer for både mødegangens struktur og for de enkelte elementer under en mødegang.

En mødegang starter altid med en stund med stilhed efterfulgt af Tjek ind. Under Tjek ind byder hver enkelt

ind med emner til supervision og fortæller, hvilken rolle man ønsker denne dag: Supervisor, supervisand eller reflekterende team. Min opfordring er, at man i gruppens første levetid er fokuseret på de faglige aspekter under Tjek ind: Hvad optager mig i mit terapeutiske arbejde? Hvad vil jeg gerne bidrage med? Hvad håber jeg at få med mig fra dette SupLab? Der afsættes to-fem minutter pr. deltager til et Tjek ind således, at det ikke bliver uorganiseret gruppeterapi.

Der skal efterfølgende bruges tid på at tematisere og organisere mødegangen således, at det bliver klart, hvem der har hvilke funktioner, og hvor mange sessioner, der skal arbejdes med.

En runde er typisk på 40-60 minutter inkl. feedback.

Fysisk organiseres det således, at supervisor og supervisand sidder over for hinanden. Teamet sidder, så de kan se og høre begge. Supervisor er leder både i forhold til samtalen med supervisand, inddragelse af teamet og den afsluttende feedback runde.

Supervisor skal træne egen evne i forhold til ikke at skulle levere svar, men derimod åbne op for nye forståelser og muligheder, til at bruge sin empati, intuition og viden. Supervisor vælger selv (efter aftale med supervisanden) metoden, og den kan være forskellig fra gang til gang.

Det er vigtigt, at alle respekterer den aktuelle supervisors ledelse af supervisionssessionen. At alle holder sig til emnet, og at alle respekterer supervisanden og anerkender problemstillingen, samt at man overholder spillereglerne for supervision.

#### SPILLEREGLER

Vi har arbejdet efter nogle spilleregler, som gælder for både det reflekterende team og for supervisor. Spillereglerne er skrevet op på en planche, som ved hver mødegang hænger på væggen.

Efter hver session giver vi feedback på 'supervisionen' ud fra disse regler:



Der er naturligvis tavshedspligt med hensyn til alt, der bliver sagt i rummet under supervisionen.

#### INDDRAGELSE AF TEAMET

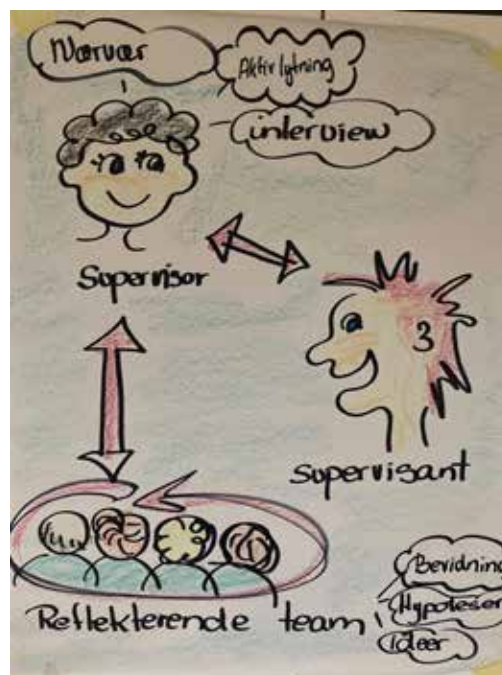
Dogmereglen er, at hele det reflekterende team skal inddrages i alle sessioner. Hvis teamet ikke skal bruges, vil supervisionen i princippet kunne foregå som en kollegial sparring på et andet tidspunkt.

Teamet er en hjælpefunktion. De skal lige som supervisor ikke løse problemet, men medvirke til at identificere dilemmaer, komme med hypoteser og idéer, som superviseren kan reflektere over. For mig har det været

ret villigheden til at slippe teamets indføling, viden og kreativitet løs, som været enormt spændende.

Eksempler på supervisors spørgsmål til det reflekterende team:

- Hvad har I observeret, der sker med superviseren? Hold jer til, hvad I rent faktisk oplevede og observerede - ikke hvad I ved i forvejen!
- Hvad har I hørt superviseren sige?
- Hvad oplever I er problemet i denne sag? Snak med hinanden om det.
- Hvad har I hørt, superviseren ønsker hjælp til?
- Snak om, hvad I kan identificere jer med i superviserens dilemma.
- Hvad optager jer specielt ved det, I har hørt superviseren tale om?
- (Hvad tror I konsekvensen kunne være af det løsningsforslag, superviseren overvejer?) Kan det bruges en gang imellem?



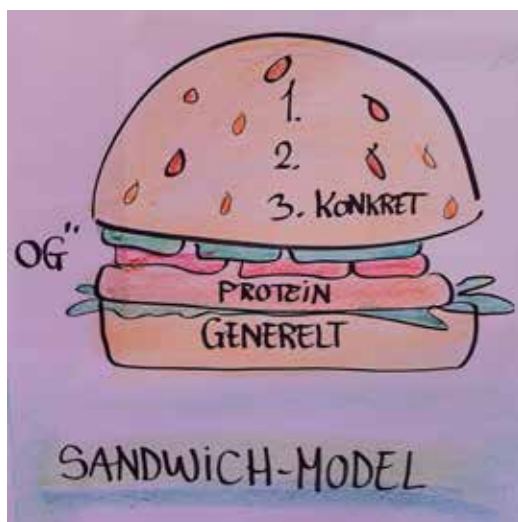
Supervisor kan spørge supervisanden: ”Er der noget, du har særlig lyst til eller brug for, at teamet arbejder med?”

Det reflekterende team skal huske at anerkende, at supervisanden har taget emnet op – gerne ved at fortælle, hvad det betyder for egen praksis at have deltaget i supervisionssessionen.

I SupLab bruger vi i høj grad også vores erfaringer fra egen praksis, uddannelse og egen supervision samt de særlige talenter, vi har hver især. Når mødet er størst, og energien er afstemt, har jeg oplevet fuldstændig fantastiske opstillinger, psykodrama, digtskrivning, tegneseancer eller tunen ind på klient og terapeut fra et dybt essensperspektiv.

## FEEDBACK

Det er afgørende vigtigt, at alle forstår, at vi ikke giver feedback til supervisanden, men til supervisor. Ofte har vi benyttet sandwichmodellen, som jeg har lært at kende gennem NLP.



Hver især siger tre konkrete ting, som har fungeret. Dette bindes sammen med bindeordet 'og'. Herefter kommer det, der kan udvikles, og der lægges en bund bestående af det generelle udbytte af sessionen. Men metoder til dette er også en af de ting, som gruppen kan vælge at udvikle fra gang til gang.

## AFSLUTNING

Mødegangen afsluttes med Tjek ud, ca. to minutter pr. person. Dette kan være frit fra leveren, eller det kan organiseres ud fra spændende metoder, som vi deler med hinanden eller udvikler sammen.

## MØDELEDELSE

Selvfølgelig skal møderne ledes. Et SupLab bliver hurtigt til en vennesammenkomst, hvis ikke der er en, der slår på gongen og sætter i gang. Der skal være en, der kommer med idéer til opstart og til afrunding, en der styrer tiden og sørger for, at der er en mødekalender. Hvis SupLab gruppen er stor, kan der laves en koordineringsgruppe på nogle stykker. Der kan laves glidende udskiftning, så der altid er en erfaren mødeorganisator med i gruppen, eller det kan trygt overlades til den, der holder af at have en tovholderfunktion – hvis gruppen tillader det. Sørg for at evaluere det jævnlige.

## HVEM KAN DELTAGE

Alle, der deltager, er privatpraktiserende psykoterapeuter. På den måde har alle eksempler fra egen praksis at bringe med. For at få en ligeværdig gruppe er det ikke nok, at der er nogle, der superviserer på andres cases. For at være ligestillede må alle stille deres egne vanskeligheder og uløste problemer hudløst ærligt til rådighed for kollektivets arbejde i laboratoriet.

I starten søgte jeg sammen med færdiguddannede psykoterapeuter fra mit eget hold, men det blev tydeligt

for mig, at der udover, at vi alle skulle være terapeuter, også var brug for en fælles reference til arbejdet som privatpraktiserende terapeut. Som privatpraktiserende er vi på egen boldbane uden indgriben og uden støtte fra en organisation.

Efterhånden som mit eget mod er vokset, har jeg fået øjnene op for, hvor udviklende det er at arbejde sammen med terapeuter fra andre institutter end det, jeg selv er uddannet på. De kommer med andre faglige greb og traditioner. Det giver liv og gode drøftelser. Det er meget betydningsfuldt for standens fælles faglighed, at vi hver især fortsat synes, at vores eget institut er virkelig godt.

#### DET KAN VÆRE FØLSOMT

På de fleste institutter arbejder de studerende i øvegrupper. Et SupLab ligner i strukturen på mange måder en øvegruppe. En øvegruppe er på samme tid et sårbart og et trygt rum. Jeg oplever, at SupLab er et endnu mere sårbart rum, end øvegrupperne var. I SupLab kommer det i spil, at vi skal bevise os selv både som fagprofessionelle og som mennesker. Vi ernærer os af det, vi laver – det er ikke bare en øvegruppe, hvor vi træner noget, vi skal arbejde med engang i fremtiden. I SupLab er vi desuden både kollegaer og konkurrenter. Vi er indbyrdes i konkurrence om kunderne i vores lokalområde, men ved at arbejde for at løfte hinandens faglige niveau, løfter vi vores eget og vores fælles faglige niveau i forhold til psykoterapeuter uden for netværket. Det er klogt, at gruppen gør sig overvejelser over den store tillid, vi viser hinanden gennem vores deltagelse.

#### UDBYTTE

Da det er et selvorganiserende læringsnetværk, hvor vi er hinandens supervisorer og supervisander, er vi i gruppen helt lige. Vi opdager hurtigt, hvor kloge og kreative – og hvor svage – vi er i én og samme person.

Hvordan vi som terapeuter bringer os selv i spil og indgår i spillet med overføringer, modoverføringer og projektive identifikationer. Hvordan det bliver helt naturligt, at noget, som var usynligt for os, kan blive synligt i en proces organiseret som SupLab.

Til gengæld for det vi yder, får vi tillidsfulde, åbne og kvalificerede kolleger, som vil gøre alt for at støtte hver enkelt.



Kirsten Møldrup er privatpraktiserende supervisor og psykoterapeut MPF. Læruddannelse fra Det nødvendige Seminarium. Master of Adult Education and Human Resource Development (RUC).

Uddannet proceskonsulent, psykoterapeut fra ID-Academy. Tidligere daghøjskoleforstander. 20 år som selvstændig facilitator af læringsprocesser og processer i offentlige organisationer.