

SUPERVISORS FORSKELLIGE ROLLER VED SUPERVISION  
AF NOVICETERAPEUTER  
KVALITATIV UNDERSØGELSE AF DANSK PSYKOLOG  
FORENINGS PRAKSISKANDIDATORDNING

Af Birgitte Petersen<sup>1</sup>

*Artiklen omhandler supervisors forskellige roller inden for rammen af supervisionen i Dansk Psykolog Forenings Praksiskandidatordnning. Ordningen var en uddannelsesmulighed for uautoriserede psykologer, som herved fik mulighed for at få erfaring med klienter i privat praksis med tilskud fra sygesikringen. Samtidig var dette et led i at opnå autorisation. Baggrunden for at etablere et forskningsprojekt om ordningen var, at der var visse dilemmaer i ordningen, blandt andet i forhold til supervisors forskellige roller. Undersøgellesdata er indsamlet med udgangspunkt i den kvalitative metode og består af en række kvalitative interviews. Resultaterne af undersøgelsen viser, at der er en række forhold i supervisionen, der skal være opfyldt, for at praksiskandidaterne oplever supervisionen som konstruktiv. I nærværende artikel vil der primært være fokus på betydningen af supervisors mange roller i relation til supervisanden, hvilket stiller krav om et højt fagligt niveau hos supervisor, både hvad angår psykoterapeutfaglighed og det supervisorsfaglige kendskab.*

Supervisionsområdet har gennem den seneste årrække for alvor cementeret sin status som en selvstændig fagprofession inden for det psykologiske fagområde, hvor der på baggrund af en lang række forskningsbaserede artikler er skabt fokus på, hvilke elementer der er virksomme inden for supervisionsområdet (e.g. Ladany, Mori & Mehr, 2013; Hill & Knox 2013; Bambling, 2014; Watkins, 2014). Gennem en længere årrække har opfattelsen været, at hvis man var en god terapeut, så var man også en god supervisor. Dette synspunkt er blevet udfordret af de sidste mange års supervisionsforskning, efterhånden som kompleksiteten på området er blevet undersøgt og beskrevet. Supervisionens betydning er søgt belyst i en lang række studier, hvor det blandt andet er blevet tydeligt, at supervision har en positiv indvirkning på supervisanden og dennes udvikling under supervisionsforløbet, og at supervision desuden har nogen indflydelse på udviklingen af supervisandens fær-

<sup>1</sup> Cand.psych., ph.d., aut. specialist og supervisor i psykoterapi, adjunkt i klinisk psykologi ved Aalborg Universitet.

digheder og faglige selvbevidsthed som terapeut. (Wheeler & Richards, 2007). Supervision giver med andre ord supervisanden mulighed for at forbedre praksis og erhverve sig sikkerhed i terapeutrollen.

Ud fra egen forskning i supervision af noviceterapeuter vil jeg i det følgende særligt fokusere på de forskellige ansvarsområder og roller, som påhviler supervisor inden for rammerne af Dansk Psykolog Forenings Praksiskandidatordning, der dannede baggrund for mit ph.d.-projekt (Petersen, 2015).

## **1. Forskningsprojekt: Supervision af novicekandidater i privat praksis**

I et forsøg på at afdække, hvad der opleves som fremmende og hæmmende faktorer i noviceterapeutens bestræbelse på at tilegne sig terapeutiske kompetencer, etablerede jeg et forskningsdesign med henblik på at belyse disse faktorer inden for rammen af Dansk Psykolog Forenings Praksiskandidatordning. I forskellige sammenhænge havde jeg fået kendskab til, at denne ordning skabte visse frustrationer hos nogle af de involverede praksiskandidater, og i et rundspørge, som Dansk Psykolog Forening (herefter DP) udførte efter ordningens første år, fremgik det ligeledes, at de frustrationer, parterne oplevede, vedrørte samarbejde og roller praksiskandidat og ydernummerpsykolog imellem, hvorimod klientbehandlingen blev oplevet som velfungerende (Jarlov, 2006a, 2006b).

### **1.1 Projektets design og datamateriale**

Forskningsprojektets ærinde var at undersøge praksiskandidaters (herefter PK) og ydernummerpsykologers (herefter YP) egne erfaringer med tilegnelse af psykologfaglige kompetencer i praksiskandidatordningen, hvorfor jeg valgte at benytte et design inden for den kvalitative forskningstradition. Undersøgelsens eksplorative karakter lagde op til et metodevalg, der kunne generere ny viden om det særegne i Praksiskandidatordningen, hvorfor jeg valgte det semistrukturerede kvalitative interview som ramme til udforskning af informanternes beskrivelser af deres oplevelser, hvorved undersøgelsens genstand kommer til at bestemme metoden (Brinkmann & Tanggaard, 2010). Ud fra den eksisterende teori på området og egne erfaringer var en række temaer og spørgsmål fastlagt på forhånd med hensyn til at få belyst det interessante ved supervisionsprocessen i netop denne ordning og samtidig med mulighed for at afsøge endnu ukendte aspekter af mening ud fra informanternes livsverden (Kvale, 1997). Til formålet blev der udført to forskellige interviewguides, en til PK'er og en til YP'er. Materialet er efterfølgende blevet bearbejdet gennem analysemetoden kondensering med henblik på at afdække de naturlige meningsenheder og finde frem til interviewenes hovedtemaer (Kvale & Brinkmann, 2009). Dette er foregået via gentagne gennemlytninger og -læsninger af det transskriberede materiale, hvor

informanternes centrale temaer efterfølgende blev præsenteret særskilt og fællestemaer uddraget.

Projektets datamateriale består af i alt 13 kvalitative interviews. Ni interviews med PK'er og fire interviews med YP'er. Rekrutteringen er foregået ved, at en række PK'er har reageret på min henvendelse via DP, de øvrige har selv henvendt sig, fordi de havde kendskab til min undersøgelse. YP'erne blev mig anbefalet, og her blev det tilstræbt, at forskellige faglige referencerammer var repræsenteret. Deltagerne i undersøgelsen er således interviewet uafhængigt af hinanden og er ikke PK-YP-dyader. Der er en skæv kønsfordeling i begge grupper, men fordelingen af mænd og kvinder repræsenterer nogenlunde fordelingen i psykologstanden i øvrigt. Gruppen af PK'er bestod af ni relativt nyuddannede uautoriserede psykologer, hvorimod de fire YP'er havde mange års erfaring og videreuddannelse bag sig og repræsenterede henholdsvis den kognitive, den organisationspsykologiske/eklektiske og den psykodynamiske referenceramme.

## **2. Supervisors rolle i supervisionen**

Et af forskningsprojektets mest fremtrædende resultater var kompleksiteten i supervisors forskellige roller i supervisionen inden for rammerne af Praktikantordningen. Det beskrives generelt i supervisionslitteraturen, at de udfordringer, man møder i sin rolle som supervisor, er komplekse og forskelligartede. Der er således i litteraturen bred enighed om, at de færdigheder, en supervisionspraksis kræver, på mange måder adskiller sig fra de psykoterapeutiske færdigheder, som de fleste kliniske psykologer er uddannet i, hvorfor supervisoroplæring og -uddannelse blandt andet har fokus på denne omstilling fra terapeut til supervisor (Reichelt & Skjerve, 2014; Bernard & Goodyear, 2014; Falender & Shafranske, 2014; Milne, Sheikh, Pattison & Wilkinson, 2011).

Kompleksiteten består blandt andet i, at der i supervisorrollen kræves både undervisnings- og kliniske færdigheder samt en stor bevidsthed om de ansvarsområder, der ligger i rollen som supervisor (Falender & Shafranske, 2014; Gordan, 1996). Whitman og Jacobs (1998) betoner desuden vigtigheden af, at supervisor ser sig selv som en aktiv deltager i supervisionsprocessen og ikke som en udenforstående observatør af supervisandens terapeutiske udvikling. Det betones, at supervisor ud over at øge refleksionsniveauet og bevidstheden om det faglige arbejde også på et mere håndgribeligt plan skal give supervisanden konkrete tilbagemeldinger på dennes faglige arbejde og være rollemodel for supervisanden ved at vise, hvordan man som mere erfaren kollega arbejder i supervisionen og reflekterer over praksis (Rønnestad & Reichelt, 1999).

### **2.1 Supervisors ansvarsområder**

Supervisorrollen bliver beskrevet som indeholdende en lang række delfaktorer, som kan have forskellig vægtning alt efter supervisandens *oplæringsdiagnose* og supervisors forståelse af supervision og egen personlige stil (Nielsen, 2002, p. 262). Eftersom den første tid som terapeut ofte beskrives vanskelig, overvældende og angst fyldt (Hedegaard, 2011; Strømme, 2005), er det at skabe tryghed for supervisanden en af de grundlæggende opgaver for supervisor. Således nævner Nielsen (2002), at supervisionen for det første skal have en *tryk base-funktion* for supervisanden, desuden har supervisor en *inspirator/stimulator-funktion* i forhold til supervisandens arbejde, samtidig med at han har en *kritiker/bedømmer-funktion* i forhold til dette. Derudover har supervisionen en *ventilatorfunktion*, hvor supervisanden kan dele svære ting, en *holde- og støtte-funktion* i forhold til supervisanden, samtidig med at supervisor i sin forholde sig til supervisandens problemstillinger demonstrerer en *model- og identificerings-funktion*. Endelig har supervisor en *ansvars- og tilsyns-funktion* i forhold til klientens behandling (ibid., p. 262).

Mange af de ovennævnte opgaver, som beskrives som centrale for supervisorrollen, nævnes gennemgående af YP i beskrivelsen af deres rolle i supervisionen. De nævner alle vægningen mellem at tage vare på klientens behandling og PK'ens faglige udvikling som noget af det mest centrale, samtidig med at de skal sørge for at skabe en tillidsfuld alliance og et konstruktivt arbejdsklima i supervisionen.

### **2.2 Supervisor som skaber af tryghed og mestring**

Alle undersøgelsens YP'er beskriver eksempler på, at de på forskellig vis forsøger at skabe et trygt arbejdsklima for deres PK'er. De stiller alle et selvstændigt kontor til rådighed for deres PK, og de er langt størstedelen af tiden til stede i klinikken samtidig med PK'erne. En beskriver, at han desuden varetager det praktiske omkring økonomien, for at PK'en kan bruge sine kræfter og sin energi på patientarbejdet, da dette er mere motiverende. De beskriver også alle, at de er tilgængelige for almindelig snak og spørgsmål i løbet af dagen, samtidig med at de er omhyggelige med at overholde de aftalte supervisionsrammer.

Ud over de rent praktiske rammer har de også stor opmærksomhed på, at PK'en indledningsvist skal betrygges i, at YP'en har tillid til, at de kan varetage opgaven som terapeut. For eksempel beskriver en YP, hvordan han i starten gør meget ud af at "*berolige dem*" og "*gøre dem trygge*" og vise dem, at han ikke "*er farlig*", blandt andet ved hjælp af fortællinger om, hvor svært han selv syntes det var at være terapeut i starten af sin karriere. Disse tiltag beskrives af YP'en som vigtige for at sikre, at PK'en vil dele svære ting, som ellers ville holdes skjult, til skade for både PK'ens velbefindende og patientens behandling.

En anden beskriver på samme måde, at han finder det vigtigt at “varetage deres velbefindende”, “sørge for at de trives” gennem tilstrækkeligt med “støtte og vejledning”, så han kan sikre sig, at PK’en er “åben og ærlig” om det, der er svært. Vedkommende pointerer, at dette er af betydning for klientbehandlingen “hvis vi har en praksiskandidat, der føler sig presset eller for utilstrækkelig eller ængstelig i forløbet, så får vi heller ikke et godt behandlingsforløb ud af det for klienten”.

Generelt beskrives det, at YP’erne i starten er mere rådgivende “for at give dem ro”, samtidig med at flere af dem anbefaler PK’en at gå i egenerapi for at sikre, at de kan få talt om deres personlige del af det at være terapeut, et område, som YP’erne ikke synes, de skal komme så meget ind på, men det er en tryghed for dem at vide, at PK’en har et forum til dette.

For at give PK’en et billede af, hvad der kan foregå i en patientsamtale, lader en YP denne deltage i YP’ens egne klientsamtaler i starten af ansættelsen, så PK’en kan se, hvordan han gør. Desuden deltager YP’en i nogle af PK’ens samtaler, da han således kan give supervisanden direkte tilbagemeldinger på det, der foregår i samtalen. Dette opleves angiveligt som meget hjælpsomt og retningsgivende af supervisanderne, da de får et indtryk af, hvad der forventes af dem.

En anden beskriver, at han “holder sig til”, når han kan mærke, at PK’erne især i starten har det svært, når de skal have nye klienter. Eksempelvis viser han interesse, når han mærker PK’ens nervøsitet, “hun vil rigtig gerne gøre det her ordentligt. Så der er ingen tvivl om, at så holder jeg mig til i pauserne, så går jeg ud i køkkenet, og så fortæller jeg meget om, hvad jeg kan huske fra [at være ung og nervøs] – og jeg fortæller også meget om, at det der med at have den der lidt eksamensuro”. Supervisor adresserer med andre ord ikke angsten direkte, men rummer den og forsøger at nedbringe den. Desuden er hans tilgang, at han snarere faciliterer en forståelse hos supervisanden frem for at være direktiv, han “lokker dem” over i et andet fokus for samtalen med klienten i stedet for at give dem en fornemmelse af, at de er “forkerte”, da det vil gå ud over deres kontakt til klienten. Han siger “de skal ikke sidde med hovedet fuldt med ’at det må jeg ikke, og det skal jeg endelig, og jeg må huske på’ og sådan noget der. Der skal etableres **en kontakt**”.

En YP beskriver, at han forsøger “at bygge dem op” så de får en fornemmelse af, at “det her, det kan jeg”. Dette gøres blandt andet ved at tænke om PK’en ud fra et “ressourceperspektiv”, han siger fx til PK’en “’det var faktisk rigtig godt, det, du gjorde der’, eller det er selvfølgelig en vurdering, men altså og prøve at gå ind og få dem til at se de steder, hvor de faktisk gjorde noget godt, for også at de får en tro på sig selv i forhold til det her arbejde, ikke også?” Her gives også et eksempel på, at YP’en har arbejdet med en PK, som havde megen angst i forbindelse med patientsamtaler, hvor YP’en som supervisor arbejdede direkte med at hjælpe PK’en med at mestre denne, “jeg ville rigtig gerne hjælpe ham igennem det. For jeg kunne se, at han kan nogle ting, ikke også? ... så han har haft brug for rigtig meget støtte.

Og det har jeg simpelthen ... det har jeg givet ham. YP'en siger videre "men jeg har arbejdet meget for, at han skulle komme derhen, hvor han ligesom fik en fornemmelse af at "det her, det **kan** jeg".

### **2.3 Supervisors kontrolfunktion**

Det at skabe tryghed i supervisorsrummet er for flere af YP'erne med til at skabe et grundlag for, at de kan sikre kvaliteten. Således gives eksempler på, at den grundlæggende tryghed hos supervisanden giver mulighed for, at YP'en også kan gribe ind, hvis det, der foregår i terapien, ikke er konstruktivt. Måden, en YP håndterer dette på over for PK'en, beskrives som følger, "det siger jeg sgu bare. Altså: 'Jeg bliver betænkelig ved det der foregår', og at jeg undrer mig over, hvad baggrunden er for, at vedkommende [supervisanden] har gjort, som hun har gjort, og om hun ikke kan hjælpe mig med at forstå det i den rette sammenhæng, og så synes jeg, vi får snakket om det, og hvis jeg er uenig med det, så siger jeg det selvfølgelig, sådan som det er, og så kommer jeg selvfølgelig med forslag til, hvordan det kan genoprettes eller ændres eller..." YP'en beskriver, at dette også er hans rolle som supervisor, "på den måde så rummer supervisionen jo også et kontrolaspekt, ikke? ... at jeg også er nødt til at sikre mig, at det, der foregår, også er i orden". YP'en er godt klar over, at det kan være svært for supervisanden, men samtidig siger han "men det er jo også en lettelse at, i et eller andet omfang, at der så også er noget hjælp til at finde ud af, hvordan vi løser det, frem for at jeg bare bliver kritisk, ikke? Men det er da enormt sårbart, altså det er jeg slet ikke i tvivl om, at det er".

En anden YP beskriver, at han i supervisionen har meget fokus på patienten, han siger "altså det, der er udgangspunktet, og det er vigtigt at forstå, det er, at, og det tager jeg meget alvorligt, det navn, jeg har fået opbygget mig ... er jeg meget, meget opmærksom på, at det bliver ved ... altså at det er et godt sted at komme, det er nogle gode kandidater, det er en god ... altså et godt sted at være. Så derfor er det mit fokus, at klienten skal opleve sig godt betjent". YP'en beskriver desuden, at det er hjælpsomt at give "feedback", hvis han fx synes, at PK'en skal træde noget mere i karakter over for patienten og være mere psykoedukativ i forhold til at almengøre, hvordan man fx kan have det, hvis man har mistet en ægtefælle. Samtidig deler YP'en sine egne erfaringer med, hvor "sprød" han synes han selv kan blive af at have mange klienter på en dag, hvis han fornemmer, at klienterne er begyndt "at trænge lidt ind" hos supervisanden.

### **2.4 Brug af modoverføringsbegrebet i supervisionen**

Alle fire YP'er, på tværs af terapeutiske referencerammer, nævner modoverføringstemaet som vigtigt og relevant i supervisionen. En nævner, at det begynder de at tale om, efter at PK'en har fået styr på det grundlæggende, "så begynder vi at snakke om overføring og modoverføring og projektiv identifikation, og vi snakker patologier og ting og sager, så kommer vi over i et lidt

andet niveau”. En anden YP arbejder ud fra en klassisk kognitiv adfærdsterapeutisk ramme, men beskriver, at han også i supervisionen går meget ind i, hvad patienten sætter i gang hos supervisanden, han siger *“efterhånden som jeg lærer dem bedre at kende, og de ligesom kommer lidt mere ind i terapeutrollen, så bliver det mere supervision på selve terapeutrollen og på det personlige i rollen. 'Hvad sker der med mig, når jeg sidder og ikke ved, hvad skal jeg gøre nu?' ikke? Og det synes jeg, det er en vigtig del af det også, at komme dertil, at de kan begynde at arbejde personligt med sig selv som terapeut”*. YP'en tilføjer, at i forhold til dette element så er hans teoretiske ståsted nok *“lidt mere eklektisk”*.

En tredje YP nævner sin psykodynamiske tilgang til klientarbejdet, som noget af det supervisanderne oftest nævner som det mest hjælpsomme i supervisionen. Det er specielt muligheden for at forstå patientens dynamik, der er hjælpsom, da YP'en har den oplevelse, at den altid påvirker PK'en via overføringen *“fordi de sidder tit 'nede i den' [modoverføringen] og snakker med klienten om den og har det der med at de vil gerne forstå den, men de vil egentlig også gerne være med til at løse noget og bliver meget lige i det fokus, som klienten kommer med”*. Supervisandens tilbagemelding efter en supervision, hvor patientens dynamik bliver klarlagt, er ifølge YP'en ofte *“hold da op, nu ser jeg nogle andre ting, nu er jeg mere rolig med at gå snakke med hende igen, nu kan jeg se, det er en del af hendes tilgang til mange ting”*.

En YP har den oplevelse, at selvom det, supervisanderne har brug for, er forskelligt, beskriver de alle, at det mest hjælpsomme er at få hjælp til at se, når deres egen person kommer i spil. YP'en siger *“sammenhænge, hvor de ligesom får en klarhed om, hvad det er, deres fornemmelse af belastning går ud på i den konkrete sag, altså at de ligesom får hjælp til at få det adskilt fra en meget mere personlig, øh, magtesløshed for eksempel”*. YP'en tilføjer *“eller en personlig utilstrækkelighed eller en fornemmelse af at være meget ung eller uerfaren – inkompetencen, der kunne ligge i det, som selvfølgelig er til stede, og som er noget, vi hele tiden må anerkende og arbejde med er der”*.

Et andet punkt, YP'en nævner som hjælpsomt for supervisanden, er, at der i supervisionen drøftes, hvor komplekst et problemfelt patienten rummer, selvom de henvises med et afgrænset problem. En YP siger *“det kan også være en stor hjælp, det giver de udtryk for, i at få tydeliggjort graden af patologi i det, de sidder med. Fordi mange af dem, der kommer fra sygesikringen, tænker jeg, som i udgangspunktet kommer med en problemstilling, der kun er på det tilsyneladende, og hvor der ligger måske et virvar af andre problemstillinger bag eller en meget kompliceret personlighedsstruktur”*. YP'en fortæller således, at *“indsigten i kompleksiteten, kan være noget af det, der er godt at lære dem”*.

YP'erne beskriver, samlet set, at der er rigtig mange forskellige punkter, som de føler sig ansvarlige for at være opmærksomme på både i forhold til klienten, praksiskandidaten og selve deres egen rolle i supervisionen. En sammenfatning af disse er illustreret i det følgende.

### 3. Komplexiteten af ydernummerpsykologens supervisoropgave

I nedenstående model belyses de elementer, som de fire YP'er beskriver som værende centrale at "jonglere med" og være opmærksomme på i forhold til 1. Klienten, 2. Praksiskandidaten og 3. i selve Supervisionsprocessen.

For klientens vedkommende skal de som supervisorer danne sig et overblik over klientens lidelse og problemstilling ud fra det, supervisanden fortæller. Herigennem skal de søge at få et indtryk af klientens personlighed og behandlingsbehov og desuden have øje for, hvordan klienten profiterer af behandlingen, og hvad deres forhold til terapeuten er. Endelig skal de hele tiden have klientens bedring for øje.

Med hensyn til *praksiskandidaten* beskriver YP'erne, at de skal yde denne megen støtte med henblik på at udrede klientens problemstilling. De skal vurdere, hvilke udfordringer PK'en støder på i denne proces, samt hvilke evner og forudsætninger PK'en har i rollen som terapeut i forhold til den enkelte klient for at sikre, at PK'en magter opgaven. I den forbindelse skal de danne sig et indtryk af, hvilken type rådgivning og hjælp til refleksion de skal stille til rådighed, for at PK'en kan løse opgaven, og de skal skabe en kontekst, hvor PK'en bliver bedre til at reflektere over egen praksis som terapeut og får mulighed for at udvikle sin egen stil. Sideløbende skal YP'en hele tiden have øje for PK'ens følelse af inkompetence, selvom denne ikke udtrykkes direkte.

Ovenstående skal YP'en i rollen som supervisor tilvejebringe i *supervisionen*, her skal han sikre rammen og skabe et trygt klima, så PK'en kan dele, hvor svært det er. Samtidig skal supervisor dele ud af sine erfaringer, give råd og stimulere supervisandens refleksion over interventioner, også når disse er u hensigtsmæssige, hvilket supervisor skal gøre på en måde, så alliancen bevares. Desuden skal supervisor anerkende supervisandens følelser og sætte disse i relation til klientens problematik.





### **3.1 Dobbeltrøller og magtperspektivet i supervision**

Ud over den kompleksitet, som selve supervisorrollen rummer, er det en indlejret præmis i Praksiskandidatordningen, at YP'en og PK'en har flere berøringsflader end supervisionsrelationen. I undersøgelsen optrådte der hos både PK'er og YP'er en lang række overvejelser, som var forbundet til dette tema. De pågældende PK'er var, for langt de flestes vedkommende, selv nedsat som privatpraktiserende psykologer, men var samtidig i en form for ansættelsesrelation til YP'en, som desuden fungerede som supervisor. PK'en praktiserede i YP'ens kliniklokaler og modtog henvisninger fra denne. Af-lønningen af PK'en var oftest fastsat af YP'en og afhang for de flestes vedkommende af antallet af PK'ens klientsamtaler.

#### *3.1.1 Teoretiske perspektiver på dobbeltrøller og magt i supervision*

I både terapeutens relation til klienten og supervisors relation til supervisanden er der en hierarkisk relation, hvor terapeut og supervisor overordnet er ansvarlige for, at det, der foregår, er fagligt og etisk forsvarligt. Der er dog også forskel på de to relationer, idet der i supervisionen er flere "pædagogiske træk", hvor supervisor skal evaluere supervisanden og således vurdere, om vedkommende har tilstrækkelige forudsætninger for at indtræde i rollen som terapeut (Mortensen, 2007).

Nielsen (2002) anfører, at supervisor i denne "skævfordeling af magt" bør være opmærksom på faren for "bevidst eller ubevidst at misbruge den magtfordel som supervisorrollen medfører" (Nielsen, 2002, p. 281). Nielsen beskriver, at det således påhviler supervisor at undgå uheldige dobbeltrelationer som fx "erotiske relationer, tætte venskabsbånd eller økonomisk kompagniskab", eftersom dobbeltrelationer, ifølge Nielsen, uundgåeligt vil bidrage til "svækket objektivitet og dømmekraft i supervisionsarbejdet", hvorved det kan være vanskeligt at "varetage patientens tarv og behandlingsbehov på en optimal måde" (ibid., p. 282). I spørgsmålet om tavshedspligt og fortrolighed er supervisander omfattet af denne på linje med patienter i psykoterapi, men med den forskel at supervisor er forpligtet til at berette om kritiske forhold til tredjepart, hvis supervisanden ikke "holder et minimum af faglig og professionel standard" (ibid., p. 283). Nielsen understreger, at det derfor er en selvfølge, at supervisanden informeres om rammerne for eventuelle undtagelser ved tavshedspligten allerede i begyndelsen af supervisionsforholdet.

Rønnestad og Skovholt (2011) anfører, at det er mest optimalt for supervisionen, at magtaspektet er nedtonet, hvilket de mener vanskeliggøres, hvis supervisor samtidig er chef for supervisanden. De fremfører dog, at mange supervisorer og supervisander har haft positive supervisionsoplevelser selv om "princippet om uafhængighed ikke har været tilfredsstillende", og at det må vejes op imod alternativerne, hvis for eksempel en nyuddannet psykologs eneste mulighed for at få supervision er hos chefen, så må dette "vurderes op

imod nytteværdien af samarbejde med en erfaren kollega, som har indgående kendskab til kandidatens felt” (ibid., p. 59).

Gordan (1996) beskriver, at supervisorrollen i mange arbejdssammenhænge blot vil være en af de mange roller, psykologen har, særligt hvis det drejer sig om mindre institutioner, hvor det “som regel er uundgåeligt, at kvalificerede ansatte må udføre adskillige funktioner med de dertil hørende rolleskift” (ibid., p. 222). Der beskrives i den forbindelse et kontinuum, hvor rollen som *chef* og begreberne *magt*, *krav* og *hierarkisk distance* er beskrevet i den ene ende, og hvor der i den anden ende er rollen som *personale/ven*, som mere har karakter af *forstående holdninger og nærhed*. Ifølge Gordan (1996) er det en forudsætning, hvis rolleskift er nødvendige, at supervisor 1) har en klar opfattelse af sin rolle og sin identitet som supervisor, samt 2) at han gør sig klart, hvilke konsekvenser kombinationen af rollerne kan medføre, og desuden vælger sin metode under hensyntagen til dette. Det beskrives desuden, at eftersom forskellige roller for det meste forudsætter forskellige måder at forholde sig på, kan dette både for personale og for supervisor være forvirrende, idet det kan være vanskeligt at afgøre, i hvilken egenskab han udtaler sig, om det er i egenskab af chef, kollega, ven eller supervisor. Således er det ifølge Gordan (1996) vigtigt, at supervisor, sammen med supervisanderne, analyserer virkningerne af de rollekombinationer, der foreligger, inden aftalen indgås, herunder skal parterne drøfte, hvilke konsekvenser dette indebærer for samarbejdet.

Reichelt og Skjerve (2008) beskriver på grundlag af deres spørgeskemaundersøgelse af 104 relativt nyuddannede kliniske psykologer, hvorledes svarene fordelte sig på spørgsmålet om, hvad der kunne være forstyrrende for supervisionen. En tredjedel af de informanter, der svarede på dette, oplevede, at dobbeltroller var et forstyrrende element for supervisionen. Enten fordi supervisor var ens overordnede, fordi man delte arbejdssted, eller fordi man på anden måde havde en nær faglig forbindelse.

Med til billedet om magtaspektet og dobbeltroller i supervision hører måske også supervisandens rolle som både supervisand og kollega i psykologstanden, hvilket kan bringe spørgsmålet om supervisandens tavshedspligt om supervisor op til overvejelse. Skjerve (2011) anfører, at eftersom supervisanden er en del af psykologprofessionen, så bør også denne gøre sig overvejelser omkring, hvilke oplysninger fra supervisionen der må fortælles om uden for denne ramme. Skjerve mener således, at også supervisanden er underlagt tavshedspligt om supervisors selvafløringer af mere personlig karakter, som er blevet fortalt med et fagligt sigte i supervisionen. På samme måde er supervisanden forpligtet til at omtale supervisors indsats i supervisionsrollen i en saglig og ikke-krænkende form (ibid., p. 206).

### 3.1.2. Praksiskandidaterne om dobbeltroller

PK’erne beretter på forskellig vis om de vanskeligheder, det medførte, at deres YP havde så forskellige roller i forhold til dem. Der beskrives vanske-

ligheder både i supervisionen, i forbindelse med arbejdsforholdene, oplæringen af PK'en og ved de økonomiske forhold.

En PK beskrev, at hun oplevede, at de forskellige roller, de havde i forhold til hinanden, var modsætningsfyldte, *“hun er min eneste kollega, min mentor, og hun er samtidig min ligeværdige samarbejdspartner”*, *“vi kan ikke være ligeværdige samarbejdspartnere, når jeg er føl, og hun er ansvarlig for min oplæring”*. En PK oplevede, at YP'en ikke tog sin rolle som ansvarlig for PK'ens oplæring på sig, hvilket betød, at hun kom til at føle sig til besvær. En anden PK fortalte, at hun blev vred, når hun tænkte på, at YP'en tjente penge på hende, da hun syntes, det burde være et mere *“rent felt”*, idet hun blev i tvivl om, hvorvidt YP'ens interesse var at lære hende noget frem for at tjene penge.

Flere af PK'erne oplevede, at YP'en havde en stor magt, da de skulle godkende PK'ernes supervisionstimer. Flere beskrev på samme måde, at YP'erne demonstrerede deres magt ved at give dem mindre supervision, end de betalte for. PK'erne ønskede dog ikke at påtale dette, fordi de frygtede, at de ikke fik timerne til autorisationen godkendt, samtidig med at de var bange for at miste deres job.

Flere følte sig meget presset af det høje antal klienter, som YP'erne bestemte, at de skulle have. De havde dog svært ved at være helt ærlige om dette, da de var bange for at miste deres ansættelse. En PK beskriver, at hun har forsøgt at drøfte dette med YP'en, *“hun kan godt se, at jeg har meget og ... hun ønsker, hun kunne lade mig arbejde mindre, men på den anden side ville det ikke være tilfredsstillende for hende”*, så selvom PK'en var ærlig og delte sin bekymring, ændrede det ikke på tingene.

En PK har oplevet, at supervisor antyder, at det er pinligt, at PK'en spørger til et bestemt begreb, hvilket gjorde det meget svært for PK'en at bruge supervisor, *“det blev mere en belærende – en fordummende ting på mig – der blev magtforholdet meget tydeligt at, o.k. hun var den, der var erfaren, og nu skulle hun fortælle mig, hvad der var vigtigt for mig at vide som psykolog”*.

Yderligere beskrev en PK, at hun følte sig svigtet af YP'en som supervisor, da hun måtte flytte nogle klienttider som følge af sygdom i den nærmeste familie, hvor YP'en, efter hendes mening, optrådte som chef frem for som supervisor. YP'en fik sagt, at det var uacceptabelt, at hun i den forbindelse *“svigtede sine klienter”*, hvor PK'en oplevede, at *“der var ikke rigtig plads ... der var ikke plads til mennesket”*.

I modsætning til disse oplevelser beskriver flere af PK'erne, at de ikke oplever en skævvridning i magtforholdet. De oplever, at YP'erne har taget et ansvar i deres supervisorrolle, samtidig med at de er ligeværdige. En siger *“jeg er bare meget selvstændig, og jeg kan godt lide det selvstændige arbejde, og jeg kan godt lide ideen om, at vi er samarbejdspartnere. Det giver bare lidt mere lige balance i den der vægtskål”*. En anden PK fortæller, at hun på forhånd havde tænkt over, at hun ikke ville være *“underlagt”* en chef. Hun siger *“jeg havde sådan nogle kriterier omkring, at jeg ville ikke bare*

sådan skulle rette ind". Det var også vigtigt for PK'en, at hun havde en fornemmelse af, at hun kunne regne med YP'ens loyalitet i forhold til selve ansættelsen, "altså at jeg skulle føle, at, at hun sådan ... at, at jeg ikke bare var sådan en eller anden, hun skulle have ind, og hvis jeg ikke så lige ville ... så kunne jeg blive strittet ud igen", og i faglig henseende ville PK'en også "kunne regne med hende og regne med hendes støtte, og også når det blev svært". Også her havde de på forhånd fået talt om dette, "altså hun sagde, 'jeg har ansvaret, hvis der opstår nogen som helst problemer, så tager jeg mig af dem, og du skal ikke stå med noget alene'. Ehm, og på den måde sådan, og det, det har hun levet rigtig meget op til". PK'en havde således en fornemmelse af en ligeværdighed, selvom YP'en tog ansvaret for klienterne, hvis der blev problemer.

### 3.1.3. Ydernummerpsykologerne om dobbeltroller

De fire YP'er er alle opmærksomme på, at de har en række forskellige roller i forhold til deres PK'er, men de mener, at det lykkes dem at få det til at balancere. De har forskellige tilgange til nogle af de dilemmaer, som det medfører.

For de tre af YP'erne gælder det, at de beskriver, at de tager cheffrollen på sig. Én beskrev, at han syntes, at han helt klart havde en arbejdsgiverfunktion, og at det er "trygt for dem, at jeg er chef". En anden mener, at "man skal tage cheffrollen på sig", "jeg **kan** jo afslutte dem ... jeg har jo den magt, hvis man kan sige det sådan". Den sidste beskriver, at "jeg synes, jeg har mange kasketter på, i virkeligheden" og at det er "en udfordring at jonglere mellem det at være daglig leder, den, der leverer opgaverne til praksiskandidaten, den, der også har forventninger til, at der også bliver leveret et stykke arbejde, og der skabes en omsætning, fordi det er også en forretning".

Den sidste YP beskriver, at han tager rollen som leder på sig i den forstand, at han tager et ansvar for nogle af alle de praktiske ting i forhold til PK'en. Men samtidig er YP'en meget opsat på, at skabe et ligeværdigt forhold mellem ham og PK'en, da han ikke ønsker at fremstå "som eksperten", og han vil gerne "undgå et autoritetsforhold", idet han "synes, det skaber et angstniveau, der er helt unødvendigt". Det, der er vigtigst for YP'en, er "de må ikke blive bange for mig, for så er det, jeg synes, det går galt. Så kan det gå galt for nogle af klienterne. Så er der ting, jeg ikke får at vide". Dette udbygges, "hvis der er alvorlige ting, de undlader at fortælle mig, fordi de er blevet bange for mig, det tør jeg simpelthen ikke risikere, hverken for dem eller klienterne".

En YP siger om de modsætningsfyldte roller "og det er klart, at det også er en ... altså at der også er en balance i supervisorsrummet, som handler om, hvordan kan jeg sikre et miljø, hvor praksiskandidaten har tillid til at komme med det, der er pissesvært, selvom jeg også er den, der skal sikre kvaliteten og oppebære en vis tillid til praksiskandidaten. Det er jo i sig selv modsætningsfyldt". YP'en mener dog, at det ikke er anderledes end de al-

mene vilkår, som man altid har som leder, han siger “*at være leder med alle de forskellige funktioner, der handler om både at drive en forretning, men også at passe ordentligt på sine medarbejdere*”.

En anden udtrykker forholdet omkring de mange roller således, “*vi sidder jo i det dilemma, at jeg er både deres, på en måde, arbejdsgiver, ikke også? og jeg er deres supervisor, og jeg er deres kollega. Og det er også det, der kan være svært for... altså for begge veje er det svært, ikke også?*” Denne YP beskriver et andet dilemma forbundet med dobbeltrollerne, nemlig det, at nogle af hendes PK’ere er blevet meget glade for hende, hvilket hun synes kan komme til at stride mod hendes rolle som “*indpisker*”, hun beskriver, at det er en “*balancegang med ikke at blive også sådan for – for personlig, fordi jeg skal stadigvæk også være, øh, supervisor, så det kan ikke nytte noget, at de ... det må ikke blive sådan ... ’venindeagtigt’ heller*”.

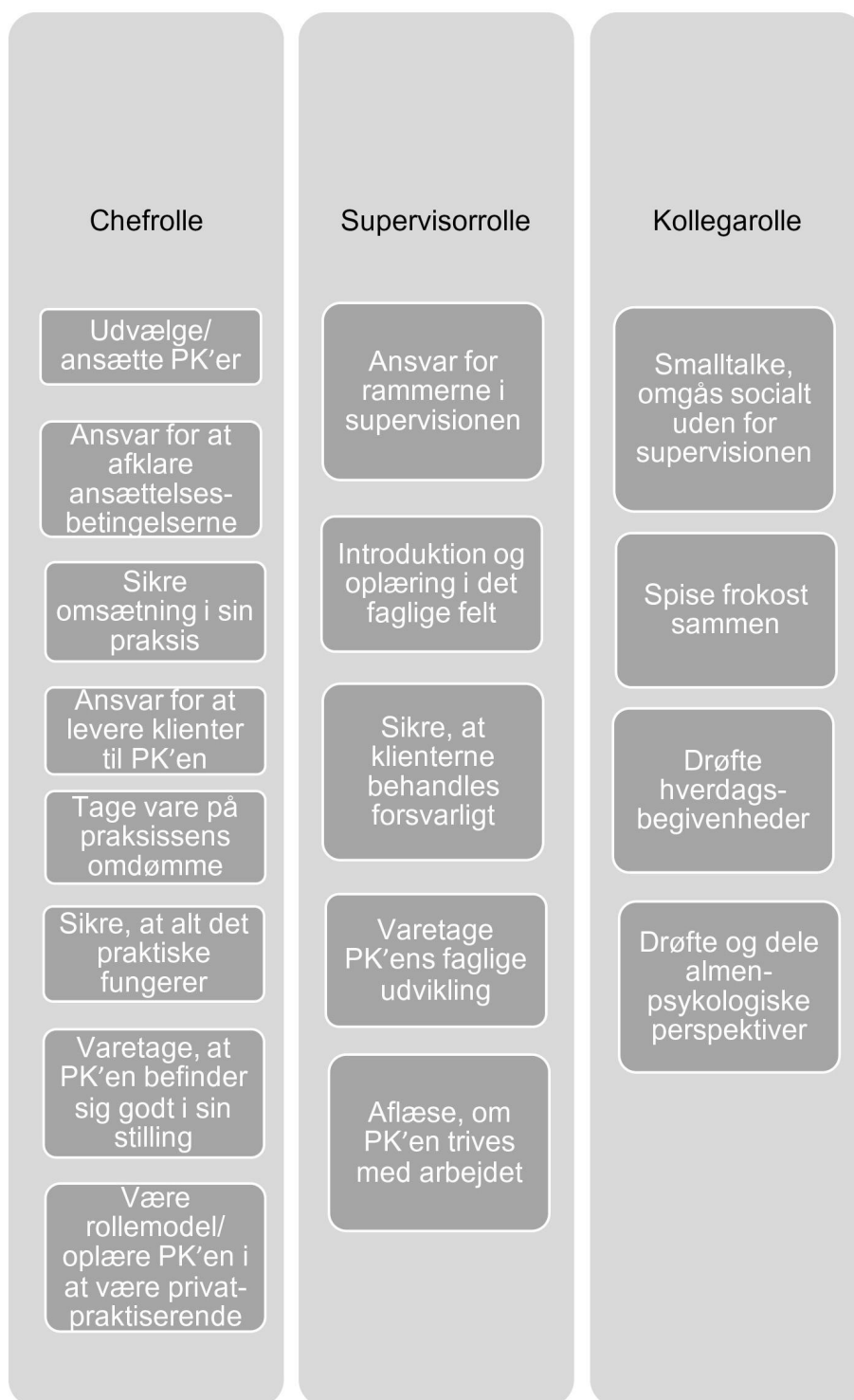
En tredje beskriver, at han tidligere havde problemer i rollen som chef, da han havde nogle ældre PK’ere, som i højere grad udfordrede ham i rollen, men at dette er blevet nemmere, da han de senere år har haft yngre PK’ere, som er mere tilbøjelige til at se ham “*som boss*”. Dog forsøger YP’en at udligne forskellen i at være “*eksperten*” ved at have et gruppeterapiforløb med PK’en, hvor de er ligeværdige gruppeterapeuter, og derudover fortæller han løbende PK’en en række eksempler på de fejl, han selv laver, for at udligne autoritetsforholdet.

I følgende *model over ydernummerpsykologens forskellige roller i forhold til praksiskandidaten* beskrives de forskellige opgaver, som de fire YP’er fortæller, at de skal balancere i: cheffrollen, supervisorrollen og kollegarollen.

I *cheffrollen* skal YP’en udvælge og ansætte PK’en og har i den forbindelse ansvaret for at afklare ansættelsesbetingelserne. Desuden skal de sikre en omsætning i praksis, de skal sørge for klienter til PK’en og hele tiden skal de tage vare på det omdømme, deres praksis har. Derudover skal de varetage, at PK’en befinder sig godt i sin stilling, sikre, at alt det praktiske fungerer, samt være en rollemodel for PK’en og oplære PK’en i at være privatpraktiserende.

I *supervisorrollen* skal de varetage rammerne for supervisionen og sørge for introduktion og oplæring i det klinisk-faglige felt. De skal samtidig sikre, at klienterne modtager forsvarlig behandling, varetage PK’ens trivsel i arbejdet og varetage PK’ens løbende faglige udvikling.

I *kollegarollen* skal de til en vis grad omgås socialt uden for supervisionen, de skal af og til spise frokost sammen, drøfte hverdagsbegivenheder og almenpsykologiske perspektiver i det hele taget:



### 3. Diskussion

I ovenstående model illustreres de forskellige roller, YP'erne har i forhold til deres PK'er, samt nogle af de forskelligartede opgaver, disse roller indebærer. Der er tale om roller, der er den grundlæggende præmis for praksiskan-

didatorordningen, som den er beskrevet af DP. De problematiske forhold med hensyn til de forskellige modsætningsfyldte roller er beskrevet og debatteret i Psykolog Nyt gennem hele Praksiskandidatordningens levetid (se fx Jensen, 2006; Brøgger & Schou, 2012; samt i Jarlovs evaluering (2006b).

Som beskrevet ovenfor er der en lang række enkeltelementer, som YP'en i sin rolle som supervisor har ansvaret for at afbalancere i forhold til hinanden. Når YP'erne selv beskriver deres væsentligste rolle i forhold til PK'en i supervisionen, nævner de samstemmigt, at det handler om at skabe tryghed, berolige, sørge for, at supervisanderne trives, give dem ro og anerkende dem i deres følelse af utilstrækkelighed. De fire YP'er har i høj grad fokus på det element i supervisionen, som Nielsen (2002) benævner som en vigtig *tryg base-funktion*.

Samtidig søger de, som det også beskrives i ovenstående eksempler, at leve op til en række af de ansvarsområder, der nævnes bredt i supervisionslitteraturen, hvor det ses som væsentligt, at supervisor holder sig for øje, at han både har 1) ansvaret for supervisandens faglige udvikling, 2) for klientens behandling og 3) har dørvogterfunktion i forhold til professionen (Whitman & Jacobs, 1998; Bernard & Goodyear, 2014; Falender & Shafranske, 2014; Ellis, 2013). Whitman og Jacobs (1998) tilføjer desuden ansvaret for sig selv som supervisor, hvilket indebærer, at supervisor styrker en række elementer hos sig selv som fagperson. Disse elementer levede undersøgelsens YP'er generelt op til, samtidig med at de også var opmærksomme på modsætningerne i de forskellige roller, de havde. Som de beskrev dette, var der en løbende opmærksomhed på dette, uden at det nødvendigvis betød, at det ikke kunne opleves problematisk af PK'en.

Udvælgelsen af YP'erne kan have indflydelse på, hvor repræsentative undersøgelsens YP'er er for ordningens øvrige YP'er. Eftersom disse var blevet mig anbefalet af kolleger, er de muligvis blevet udpeget som YP'er, der varetog opgaven særlig godt, hvorved undersøgelsens YP'er ikke giver et dækkende billede af, hvordan YP'erne i ordningen generelt har varetaget opgaven. Dette ses i sammenligningen af PK'ernes beskrivelser af deres forløb, hvor der er et meget mere svingende niveau i deres YP'ers faglige niveau og supervisionskendskab, hvorfor undersøgelsens YP'ers beskrivelser ikke bliver dækkende for de generelle resultater i undersøgelsen. Undersøgelsens YP'er efterlader dog det indtryk, at en høj faglig bevidsthed om dette område kan være med til at styrke PK'ernes læring, samt at opgaven som YP i ordningen opleves som en omfattende opgave for YP'erne generelt.

### **3.1 Magtperspektivet i supervision**

Ifølge Nielsen (2002) vil det altid være relevant at være opmærksom på magtperspektivet i supervision, selvom supervisorfunktionen er den eneste relation, man har til supervisanden. Magtpositionen kommer mest konkret til udtryk i supervisors kontrolfunktion. Nielsen mener derfor, at supervisor bør være opmærksom på, at han ikke bevidst eller ubevidst misbruger denne



magt. En PK beskrev et eksempel på dette i supervisionen, hvor PK'en oplevede, at YP'en brugte sin magt til at definere, at man kan være "klog og dum" i supervisorsrummet. Dette fik konsekvenser for deres relation og for PK'ens forståelse af det begreb, de drøftede, eftersom hun fik endnu mindre lyst til at lære, hvad det betød. Det er et godt eksempel på, hvordan retten til at definere rummet ligger hos supervisor, hvilket gør det ekstra vigtigt, at supervisor er opmærksom på denne magt og den indflydelse, den kan have på det centrale: at supervisionen skal virke befordrende på læreprocessen, så supervisanden tilegner sig terapeutrollen og bliver en god terapeut.

Nielsen (2002) fremhæver, at det påhviler supervisor at undgå "uheldige dobbeltrelationer", herunder "økonomisk kompagniskab", da dette uundgåeligt vil bidrage til "svækket objektivitet og dømmekraft i supervisorsarbejdet". Dette berettede PK'erne om flere eksempler på. En fortalte, hvorledes hendes YP optrådte som chef i stedet for som supervisor i den situation, hvor hun flyttede nogle klienter i forbindelse med sygdom i den nærmeste familie, hvor PK'en havde den opfattelse, at det handlede om økonomi. En anden PK beskriver, at supervisor godt kunne se, at PK'en var presset, og "ville ønske" at hun kunne lade hende arbejde mindre, men at dette ikke ville være "økonomisk tilfredsstillende" for hende. I dette tilfælde tilsidesætter supervisor med andre ord sin supervisorforpligtelse til at sikre PK'ens faglige udvikling og klienternes behandling til fordel for det økonomiske aspekt.

Det økonomiske aspekt giver dobbeltrolle-problematikken en særlig dimension. Således berettede en PK, at hun blev i tvivl om, hvorvidt det overhovedet lå YP'en på sinde at lære hende noget, eller om det handlede om at tjene penge.

I undersøgelsen fremgår det, YP'erne og PK'erne ser forskelligt på betydningen af magt. Der ses en tendens til, at YP'erne i undersøgelsen har mere fokus på det ansvar, der følger med magten, og dermed kommer de muligvis til at overse betydningen af, hvad deres magtposition betyder for PK'en. Det fremgår tydeligt af PK'ernes beretninger, at der er en lang række ting, de er bekymrede eller ligefrem bange for. Eksempelvis er de bange for at miste jobbet, hvis de ikke lever op til YP'ens forventninger til indtjening, eller at supervisor ikke vil godkende deres supervisionstimer, så de ikke får autorisationen, samtidig med at flere beretter, at de ikke tør kræve at få den supervision, de rettelig burde have.

### **3.2 Konsekvenserne af de mange roller**

Ifølge Rønnestad og Skovholt (2011) er det muligt at etablere positive supervisorsforløb, selvom det involverer flere roller. Dette synspunkt støttes af Gordan (1996), men denne understreger, at det forudsætter grundige overvejelser. For det første at supervisor har en klar opfattelse af sin egen rolle og identitet, for det andet at supervisor grundigt overvejer, hvilke konsekvenser dette har, og eventuelt justerer metoden derefter. Samtidig skal man, ifølge

Gordan, løbende drøfte og analysere betydningen af de forskellige rollekompositioner med supervisanderne.

De fire YP'er i undersøgelsen er opmærksomme på, at de har mange forskellige roller i forhold til deres PK'er, og at de har meget magt. Ingen af dem angiver dog, at de direkte drøfter konsekvenserne af disse forskellige roller med deres PK'er, men det er tydeligt, at de alle gør sig en række overvejelser over dette. Det er tydeligvis en gruppe meget samvittighedsfulde YP'er, med en del efteruddannelse og tradition for selv at modtage supervision og supervision på supervision, der har sagt ja til at deltage i undersøgelsen, men det er spørgsmålet, om det til fulde går op for YP'erne, hvilke konsekvenser det har for PK'erne, at de som supervisor samtidig er "chefen".

Som tidligere nævnt pointerer Ellis (2010) vigtigheden i, at supervisor deler konsekvenserne af de forskellige roller, vedkommende har med supervisanderne. Ellis retter samtidig fokus på, at man skal være sig sin magt bevidst, da man ellers ville kunne komme til at misbruge denne. Der er i data-materialet mange eksempler på, at PK'erne synes, at deres supervisor har benyttet denne magt på en måde, som de ikke synes har gavnet deres læring, særligt har et for højt klientantal og for lidt supervision konsekvenser. Det er dog også essentielt i en faglig sammenhæng, at supervisanderne føler, at de ikke bliver defineret som "dumme", et magtperspektiv, der ikke altid bliver tydeligt for supervisor, eftersom supervisanden ofte undlader at dele sådanne følelser (Mehr, Ladany & Caskie, 2010).

Når en YP således nedtoner sin magt og forsøger at have fokus på en god alliance, fordi han vil undgå, at supervisanderne skjuler vigtige oplysninger for ham, som de er pinligt berørte over, er dette helt i tråd med undersøgelsen af Ladany, Hill, Corbett og Nutt (1996), som viser, at en god alliance med supervisor er en forudsætning for, at supervisanden ikke skuler vigtig information.

En af undersøgelsens YP'er nævner, at man som leder i alle sammenhænge skal passe ordentligt på sine medarbejdere, men det er samtidig tydeligt, at der her er tale om, at kompleksiteten i ordningen gør denne type lederrolle langt mere vanskelig end i andre ansættelsesforhold netop på grund af de mange roller, der her er til stede. Her er kun en enkelt medarbejder, lederens indkomst er direkte knyttet til den ansattes præstation, og lederen bestemmer lønnens størrelse og arbejdets omfang. Samtidig er lederen meget direkte involveret i selve supervisionen, hvor denne som supervisor kommer meget tæt på supervisanden.

Når de fire YP'er således, som tidligere anført af Rønnestad og Skovholt (2011) har gode erfaringer med at afbalancere de mange roller og få gode supervisionsforløb ud af det, hænger dette sandsynligvis sammen med følgende forhold: 1) De har en udtalt bevidsthed om, at rollerne er modsætningsfyldte, 2) de har meget erfaring med supervision, 3) de er meget teoretisk reflekterede, og 4) de er engagerede, ansvarlige og tilstedeværende i forhold til deres PK'er.

Samtidig er det spørgsmålet, om de adspurgte YP'er i undersøgelsen har et helt retvisende billede af, hvilke problemer deres PK'er har oplevet undervejs i deres forløb, da både undersøgelsens PK'er og andre forskningsresultater afslører, at der er en lang række af oplevelser, som supervisander ikke deler med deres supervisor (Mehr, Ladany & Caskie, 2010).

På trods af de mange udfordringer, YP'erne oplever som afledt af deres mange roller, beskriver de samstemmende, at det er "*dybt befordrende*" og en "*fornøjelse ud over alle grænser*" at se PK'en udvikle sig undervejs i forløbet. Men de beskriver også, at ansvaret for PK'en fylder meget i deres hverdag. De føler hele tiden, at "de er på" og har deres opmærksomhed på PK'erne i hverdagen. Eksempelvis beskriver en YP, at han føler, at han "*svigter dem ad helvede til*", når han en sjælden gang er på ferie, mens PK'en arbejder i klinikken. En anden har samme oplevelse, hvis han har en fridag og tager ungerne med på tur i Lalandia, hvor han tænker "*er der nu noget – kan hun nu klare det?*" En tredje tænker ikke, at han er leder "*hele tiden*", men det har muligvis noget at gøre med, at de er flere både YP'er og PK'er i praksissen, så hele PK'ens kontakt ikke skal dækkes alene af hendes egen YP.

### **4.3. Supervisors faglige forudsætninger**

Ifølge Whitman og Jacobs (1998) er en forudsætning for, at supervisor kan håndtere supervisionsopgaven i al dens kompleksitet, at denne løbende holder sig opdateret på den relevante teoretiske viden på området, og at supervisor i øvrigt fortløbende udvikler sine egne selvobservationsevner for at lære mere om egne styrker og svagheder. Desuden anbefales drøftelser med kolleger, fortsat uddannelse, supervision på supervision og eventuelt egenterapi som en mulig støtte til, at supervisor kan løse sin opgave. Dette beskrives også som holdningen hos undersøgelsens YP'er, som alle bruger tid på at udvikle sig fagligt både gennem læsning af litteratur og supervisions- og peergrupper. Dette forekom, ifølge PK'ernes beskrivelser, ikke i særlig høj grad hos deres YP'er, hvilket muligvis kunne være en medvirkende årsag til nogle af de problemer, der her berettes om. Som tidligere nævnt er det supervisors ansvar at sørge for kontrakten og rammen for supervisionen, men som det ses af denne undersøgelses resultater, fordrer dette, at YP'en har vedligeholdt sine faglige kundskaber og modtaget efteruddannelse inden for både det relevante kliniske område og inden for supervisionsområdet. Det er dog ikke et krav til supervisorer af kandidater op til autorisationsniveau, at man har andre kompetencer, end at man selv er autoriseret af Psykolognævnet.

Det kan derfor problematiseres, at professionens krav til de supervisorer, der skal oplære og efteruddanne psykologkandidater, ikke er svarende til de generelle forskningsresultater, der foreligger, med henblik på hvilke faglige kompetencer denne praksis fordrer. Det er ud fra undersøgelsens resultater tydeligt, at det er fremmede for supervisanderne læring, at supervisorerne har en række faglige forudsætninger, som ligger ud over den teoretiske undervisning, der er en del af den almene cand.psych.-uddannelse og i den ef-

terfølgende autorisation. I disse uddannelsessammenhænge er der ikke noget krav om teoriundervisning inden for supervisorsområdet, ligesom specialistuddannelsen også kan gennemgås uden krav om det teoretiske supervisorsfaglige element. Dette kalder på en revision af, hvornår teoretisk undervisning i supervision som en selvstændig faglig disciplin integreres i såvel grunduddannelse som efteruddannelse for psykologer.

#### 4. Afslutning

Det fremgår i undersøgelsen, at der er mange implikationer ved supervisors mange forskellige roller. Samtidig er der dog også mulige fordele ved dobbeltroller, men dette forudsætter, at supervisor har et højt fagligt niveau og et vist kendskab til supervision som fagdisciplin. Samtidig fremgår det, hvor fagligt krævende og kompleks supervisionen af uerfarne kandidater er, hvilket kunne danne baggrund for en revision af, hvor veluddannede supervisorer af novicer skal være. Det ville være ønskeligt med yderligere forskning til belysning af, om den gængse opfattelse af, at de mest uerfarne psykologer er nemmere at supervisere end de erfarne, holder stik, eftersom resultaterne i denne undersøgelse taler imod dette. Samtidig peger undersøgelsens resultater på et behov for en revision af uddannelsespolitikken inden for supervisorsområdet både i psykologers grunduddannelse såvel som i deres efteruddannelse.

#### REFERENCER

- Bambling, M. (2014). Creating positive outcomes in clinical supervision. In C.E. Watkins & D.L. Milne (Eds.), *The Wiley International Handbook of Clinical Supervision* (445-457). West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Bernard, J.M., & Goodyear, R.K. (2014). *Fundamentals of Clinical Supervision* (5<sup>th</sup> Ed.). Upper Saddle River: N.J. Pearson Education.
- Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (red.) (2010). *Kvalitative Metoder – en grundbog*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Brøgger, L., & Schou, S. (2012). Praksiskandidatens stilling. *Psykolog Nyt*, 16, 28-29.
- M.V. (2010). Bridging the Science and Practice of Clinical Supervision: Some Discoveries, Some Misconceptions. *The Clinical Supervisor*, 28, 95 -116.
- Falender, C.A., & Shafranske, E.P. (2014). Clinical supervision: The state of the art. *Journal of Clinical Psychology*, 70(11), 1030-1041.
- Gordan, K. (1996). *Psykoterapi Supervision*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Hedegaard, A.E. (2011). Noviceterapeutens læringsproces og udfordringer – hvordan trænes psykologistuderende til det psykoterapeutiske arbejde? *Matrix*, 28(4), 258-272.
- Hill, C.E., & Knox, S. (2013). Training and supervision in psychotherapy (775-813). In M.J. Lambert (Ed.), *Handbook of Psychotherapy and Behavior Change* (6th Ed.). New Jersey: Wiley.
- Jarlov, L. (2006a). Et år med følordningen. *Psykolog Nyt* 5, 44.
- Jarlov, L. (2006b). Følordning målt og vejret. *Psykolog Nyt*, 16, 22-25.

- Jensen, C. (2006). Når følordning bliver et hestearbejde. *Psykolog Nyt*, 11, 16-18.
- Kvale, S., (1997). *Interview – En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interview – Introduktion til et håndværk*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Ladany, N., Hill, C.E., Corbett, M.M., & Nutt, E.A. (1996). Nature, extent and importance of what psychotherapy trainees do not disclose to their supervisors. *Journal of Counseling Psychology*, 43(1), 10-24.
- Ladany, N., Mori, Y. & Mehr, K.E. (2013). Effective and Ineffective Supervision. *The Counseling Psychologist*, 41(1), 28 - 47.
- Mehr, K.E., Ladany, N., & Caskie, G.I.L. (2010). Trainee nondisclosure in supervision: What are they not telling you? *Counselling and Psychotherapy Research: Linking research with practice*, 10(2), 103-113. Pennsylvania, USA.
- Milne, D.L., Sheikh, A.I., Pattison, S., & Wilkinson, A. (2011). Evidence-based training for clinical supervisors: A systematic review of 11 controlled studies. *The Clinical Supervisor*, 30, 53-71.
- Mortensen, K.V. (2007). Supervision mellem pædagogik og terapi. I C.H. Jacobsen & K.V. Mortensen (red.), *Supervision af psykoterapi – teori og praksis* (92-103). København: Akademisk Forlag.
- Nielsen, G.H. (2002). Psykoterapiveiledning: Grunnlæggende begreper og tilnæringsmåter. I A. Holte, G.H. Nielsen & M.H. Rønnestad (red.), *Psykoterapi og psykoterapiveiledning* (257-290). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Petersen, B. (2015). *Supervision af psykologkandidater i privat praksis. En casebeskrivelse af supervisionen i Dansk Psykolog Forenings praksiskandidatordning*. Ph.d.-afhandling. Ph.d.-serie, Det Humanistiske Fakultet, AAU. ISBN 978-87-7112-230-5.
- Reichelt, S., & Skjerve, J. (2008). Psykoterapiveiledning: Kandidaters erfaringer og veilederes udfordringer. I A. Holte, M.H. Rønnestad & G.H. Nielsen (red.), *Psykoterapi og psykoterapiveiledning* (323-343). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Reichelt, S., & Skjerve, J. (2014). Fra terapeut til veileder: Er opplæring av betydning? I A. von der Lippe, H.A. Nielsen-Lie & H.W. Oddli (red.), *Psykoterapeuten: En antologi om terapeutens rolle i psykoterapi* (210-233). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Rønnestad, M.H., og Reichelt, S. (1999). Psykoterapiveiledning. Oslo: Tano Aschehoug.
- Rønnestad, M.H., & Skovholt, T.M. (2011). Om terapeuters profesjonelle utvikling og psykoterapiveiledning i et utviklingsperspektiv, I M.H. Rønnestad & S. Reichelt (red.), *Veiledning i Psykoterapeutisk arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Skjerve, J. (2011). Etske og juridiske rammer for veiledning av psykoterapeutisk arbeid. I M.H. Rønnestad & S. Reichelt (red.), *Veiledning i Psykoterapeutisk arbeid* (203-216). Oslo: Universitetsforlaget.
- Strømme, H. (2005). Tidlig terapeutudvikling. *Matrix*, 2005, 4, 309-329. I H. Strømme (red.), *Confronting helplessness*. Dissertation, University of Oslo.
- Watkins, C.E. (2014). The supervisory alliance: A half century of theory, practice, and research in critical perspective. *American Journal of Psychotherapy*, 68(1), 19-50.
- Wheeler, S., & Richards, K., (2007). *The Impact of Clinical Supervision on Counsellors and Therapists, their Practice and their Clients; A Systematic Review of the Literature*. British Association for Counselling & Psychotherapy.
- Whitman, S.M., & Jacobs, E.G. (1998). Responsibilities of the psychotherapy supervisor. *American Journal of Psychotherapy*, 52(2), 166-175.