

Karakteristika ved TVÆRFAGLIG SUPERVISION

Konference om tværfaglig supervision
Psykiatrisk Hospital i Aarhus, 19-20. januar 2012

Claus Haugaard Jacobsen

Professor i klinisk psykologi, mso. Aalborg Universitet
Psykologklinikken, Michael Anchers Vej 12, 9000 Aalborg
Autoriseret psykolog, specialist og supervisor i psykoterapi
mail@claushaugaard.dk • Tlf.: 5153 8889

TVÆRFAGLIG + supervision?!

- *Hvad mener vi med "supervision"?*
- *Hvad mener vi med "tværfaglig"?*
- *Hvad mener vi med "tværfaglig supervision?"*

Hvad er supervision?

Supervision: Opslag i Engelsk-Dansk

(Kjærulff Nielsen)

supervision [-'vizhøn] sb. kontrol; tilsyn; overopsyn;
supervision

supervisor ['su:pøvaizø] sb.

1. supervisor
2. tilsynsførende
3. (omtr.) inspektør
4. forstander(inde)

Udenlandske termer

- Handledning
- Veiledning
- Controle

Definition supervision (1)

(Jacobsen, 2007)

Supervision er en **særegen professionel ydelse**, der finder sted som **relativt hyppige faglige møder** over tid mellem to eller flere personer med **samme professionelle virke**.

Supervisor er ofte, men ikke nødvendigvis, **mere erfaren eller kyndig** i forhold til supervisanden inden for den givne faglige funktion/ profession.

Definition supervision (2)

(Jacobsen, 2007)

Mødernes og interventionernes formål er

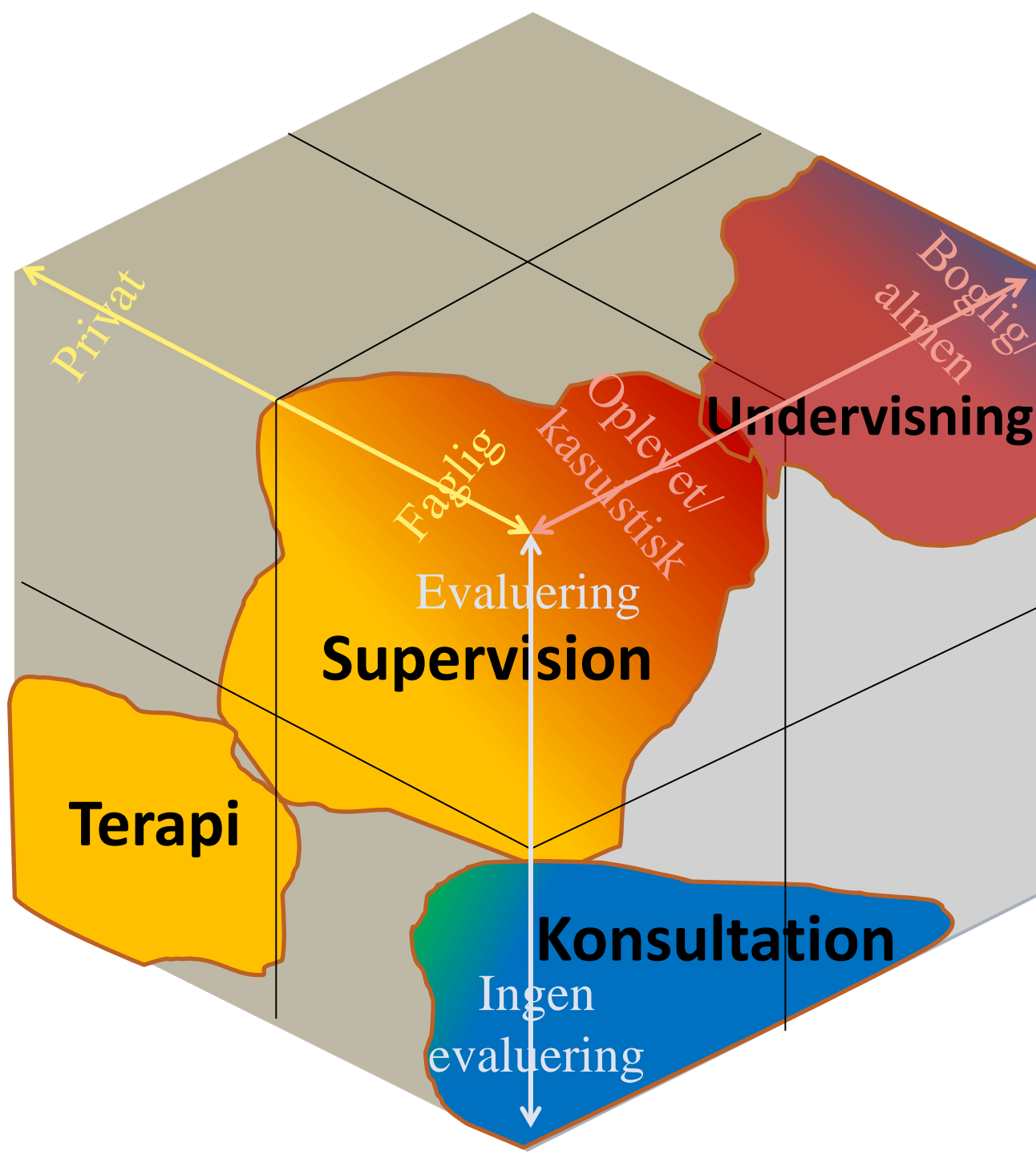
1. at udvikle, videreudvikle, vedligeholde eller restituere supervisandens professionelle funktion,
2. at undersøge supervisandens professionelle aktivitet og sikre hans klienter en adækvat og forsvarlig behandling og
3. at beskytte den givne profession gennem supervisors vurdering og regulering af supervisandens indlemmelse i professionelle miljøer og tildeling af beføjelser.

Yderligere karakteristika ved Sup.

- Supervision anvender metoder, der kendes fra bl.a. pædagogik og psykoterapi, men i en særegen kombination.
- Supervision tager altid udgangspunkt i supervisandens(-ernes) kasuistiske fremlæggelse af eget sagsarbejde.
- Fokus er på forståelse af og refleksion over
 - Klienten/patienten
 - Rammerne om behandlingen
 - Samspillet mellem klienten og supervisanden
 - Supervisandens egne tanker, følelser og handlinger i forhold til netop den fremlagte sag.
 - Samspillet i gruppen og gruppens samspil med andre
- Selve supervisionsprocessen og -forholdet kan inddrages.

Supervisionens grænseflader

- Undervisning
- Konsultation
- Vejledning
- Egenterapi
- Personaletræning
- Sparring
- Coaching



Problemer med definitionen af supervision

- Bøger om supervision skrives af universitetslærere, der primært beskæftiger sig med **basal psykoterapeutisk træning af psykologistuderende – ikke med tværfaglige behandlerteams med erfaring.**
- Så hvilke forbehold og modifikationer må der gøres i forhold til den tværfaglige supervision?

Definition supervision (1)

(Jacobsen, 2007)

Supervision er en særegen professionel ydelse, der finder sted som **relativt hyppige faglige møder** over tid mellem to eller flere personer med **samme professionelle virke.**

Supervisor er ofte, men ikke nødvendigvis, **mere erfaren eller kyndig** i forhold til supervisanden inden for den givne faglige funktion/ profession.

Hvad er tværfaglighed?

- **Tværfaglig eller flerfaglig?**
- **Cotton (1984) inddeler det tværfaglige samarbejde i tre niveauer:**
 - **Det multidisciplinære team**
 - Venligt samarbejde mellem forskellige faggrupper.
 - **Det interdisciplinære team**
 - Et tæt koordineret samarbejde mellem teamets forskellige fagpersoner.
 - ***Det transdisciplinære team***
 - Dette team bygger på et interegreret samarbejde mellem teamets forskellige fagpersoner.

Den tværfaglige gruppe

- Jeg vil i denne sammenhæng beskæftige mig med ”tværfaglig supervision” i forståelsen:
- En supervisor (med en given faglighed) yder supervision til en tværfagligt sammensat gruppe (fx sygeplejersker, SoSu’er, plejere, ergo- og fysioterapeuter, socialrådgivere, pædagoger, læger og psykologer).

Eksempler på tværfaglig supervision

- Supervision af personalet på en behandlingsinstitution for børn, hvor der praktiseres miljøterapi.
- Supervision af pleje (og behandlingspersonalet) på en voksenpsykiatrisk afdeling
- Supervision af personalet i en kommunal socialpsykiatrisk enhed bestående af en række støttekontaktpersoner.

Karakteristika ved tværfaglig supervision

Den tværfaglige supervision inkluderer implicit

- **Grupp**esupervision af personer,
- der i den daglige funktion **kolleger**
- afsatte i samme **organisation**
- med samme eller forskellig **ledelse**
- og som enten **har eller ikke har** opgaver i forhold til samme **den samme klient/patient**

Gruppensupervision

Supervision af en **tværfaglig gruppe**

Gruppens sammensætning

- Hvilke uddannelser/professioner?
 - Hvor mange prof. er tilstede?
 - Hvor forskellige er de?
 - Er der mange med én faglighed? Få med en anden?
- Hvilke funktion og beføjelser?
 - Formaliseret hierarki?
- Hvilken grad af erfaring/anciennitet?
 - Homogen el. heterogen hvad angår erfaring?

Supervisors rolle og funktion

- Ekspert?
 - ”underviser”?
- Proceskonsulent?
- Formidler af psykologisk tænkning?
 - Supervisor er muligvis ikke **mere erfaren eller kyndig** i forhold til supervisanderne inden for den givne faglige funktion/profession
 - Støttekontaktperson? Tid på sengeafd.?
 - Supervisor skal typisk IKKE tage stilling til supervisandernes indlemmelse i professionelle miljøer

Supervisors fokus

- Intervention/proces
 - Retter sig mod supervisandens direkte observerbare adfærd, som udgør en formålsrettet terapeutisk interpersonel adfærd.
 - Evnen til at indlede og afslutte en session
 - Brug af f.eks. klarifikation, konfrontation og fortolkning.
- Konceptualisering
 - Supervisandens begrebsliggørelse, forståelse, evne til at finde mening i materialet
 - Identificere temaer
 - Sondre væsentligt fra uvæsentligt
- Personalisering
 - Vedrører personlige forhold ved supervisanden, som personlighed, kulturel baggrund, evne til at påtage sig autoritet, ansvar, empati, evne til at rumme andres og egne følelser.

Efter Bernard's "Discrimination model"

Supervisors rolle

- Lærer
 - Supervisor afgør, hvad der er nødvendigt for supervisanden at lære.
 - Supervisor er evaluator – giver tydelig feedback om præstationen.
- Terapeut
 - Supervisanden bedes reflektere over betydningen for hans/hendes interpersonelle eller intrapsykeiske realitet.
- Konsulent
 - Fælles kollegial refleksion og fælles ansvar for læringen
 - Supervisanden opfordres til at stole på egne tanker og fornemmelser.
 - Relationen er her mere symmetrisk end i rollen som lærer.

Efter Bernard's "Discrimination model"

Supervisors rolle og foci

ROLLE FOCI	LÆRER	KONSULENT	TERAPEUT
INTERVENTION PROCES	”Du skal først konfrontere pt., førend du fortolker. Du må læse Kernberg igen”.	”Gad vide, hvordan pt. ville reagere, hvis man gjorde sådan?”	”Din personlige baggrund gør det svært for dig at afsluttet klienten til tiden.
KONCEPTUALISERING			
PERSONALISERING			”Overvej din nylige skilsmisses betydning for, at du er empatisk med den utro ægtefælle”

Psykolog som supervisor for andre

- Hvad karakteriserer psykologen som supervisor i sammenligning med andre faggrupper?
 - Psykologisk tænkning, viden
 - Afsæt i normaludviklingen
 - Hyppigt fokus på ressourcer
 - Akademisk tænkning – kritisk refleksion, kendskab til flere teorier, perspektivering og dermed anti-essentialistisk, relationel forståelse m. inddragelse af sig selv og org. og kultur i forståelse af den anden
 - Etisk refleksion
 - Sensitivitet/bevidsthed om rammer, setting, organisation
 - Humanistisk tilgang vs. Biologisk?

Supervision af en **tværfaglig gruppe** bestående af **kolleger**

- Personalegruppens
 - Kultur
 - Tryghed
 - Konflikt, konkurrence, rivalisering
 - Er eksponering i supervision trygt? Strategisk klogt?

“MIN VÆRSTE SUPERVISION”

Gruppesupervision

- Ud af 212 valide svar, angav 47 at deres værste supervision fandt sted i gruppe.
 - Formentlig er endnu flere eksempler fra gruppe, men det angives ikke eksplicit.
 - Det høje antal er i sig selv måske ikke overraskende, da ganske megen supervision finder sted i gruppe (Bernard & Goodyear, 2009)
- Men ud af de 47 svar peger 42 direkte på på noget ved gruppeformatet som den væsentligste årsag til, at denne hændelse blev deres værste oplevelse med supervision.

Group processes

(n = 42 or 20 %)

Group members' contribution (n=33)

NEGATIVE EMOTIONS: Unsafe/Anxious/Intergroup conflict/Aggression (17)

UN-EMPATHIC CRITICAL KNOWING: Critique/Belittle/Devalue/Know-all/know what should be done (7)

DISTURBING: Too inexperienced/Irrelevant/Unfocused/Bad timing) (4)
(5 is unspecified, but is clearly related to group members)

Supervisees' contribution (n=6)

NEGATIVE EMOTIONAL REACTION: Performance anxiety/Feeling incompetent/Exposed to ridicule/Misunderstood (6)

Supervisors' contribution (n=12)

NEGLECT GROUP PROCES: Do not structure/Regulate/Understand or talk about the process when needed (12)

Group process

- Examples

- *Conflicts from other settings between the group members made me/the group ill at ease – especially because no one spoke of it*
- *The supervisor did not include the group process*
- *The supervisor was completely without touch of the group process*
- *A group member interfered untimely*
- *I was aggressively attacked by a group member. The supervisor was passive. I felt deeply hurt, but didn't have a chance to defend myself as it was at the termination of the group*
- *I was terrified and paralysed with performance anxiety in a supervision group*
- *One of my colleagues gave me supervision in a group of close colleagues. The colleague/supervisor was intimidating and downgrading. Neither the responsible psychologist nor the group helped me. I was being open, honest and insecure. It turned into an “absurd group rape”. Afterward no one picked up on it.*

Supervisors indplacering i forhold til (personale-) gruppen

- Intern vs. Ekstern
- Er supervisor leder?
- Supervisors faglighed og teori

Intern supervision 5: Supervisor som leder

- Når supervisor er leder
 - Fremmer kontrolfunktion (eller fantasi derom) og asymmetri
 - Supervisandens angst øges
 - Supervisors viden kan let få reel indvirkning på beslutninger om personalet
 - Den interne supervisors neutralitetsproblemer øges
 - Udøvelse af behandlingsansvar frem for faglig udvikling
 - Pres i retning af øget patient-flow
 - Lederens faglighed/faglige kunnen er en parameter
 - Leder/supervisor kommer let i konflikt mellem adm./øverste ledelse og personaler (og evt. egen faglige ståsted).

When supervisor is the manager/boss (n = 16)

- This category deals with situations where the clinical supervisor is the boss, too.
- Most of these answers has to do with
 - the clinical supervisor in supervision steps into the role of being the leader
 - power and it's misuse (threats).

When supervisor is the manager/boss

- *“My clinical supervisor was my boss, too. He couldn’t separate these two roles”*
- *“My clinical supervisor suddenly stepped into her role of being my manager and hinted that I could be fired”*
- *“I was forced to have supervision from my boss. She wanted me to obey and made a direct threat that I could be fired.”* (also a good example of “MY WAY”)

Breaches in the external frame (n = 7)

- Supervisor commit a breach of the professional secrecy/confidentiality (n = 5)
- Supervisor cancels or forgets appointment (n = 2)

Breaches in the external frame

- Examples

- *My supervisor yelled confidential material from a supervision session at me when we later on went to a staff meeting at the ward.*
- *My former supervisor used confidential information from the supervision to slander me in the organization.*
- *My Boss wanted to force me to get supervision from her, but I refused. Instead the deputy chief did the supervision. However, after some time I realized that she told my boss all about it.*

Ekstern supervision

- Fordele:
 - Supervisor har ofte en større grad af neutralitet
 - Supervisor har ikke indflydelse på supervisandens karriere.
 - Supervisor anses lettere som en autoritet.
 - Supervisor kan lettere få øje på uhensigtsmæssigheder i org.
- Ulemper
 - Supervisor står udenfor afdelingens politik
 - Krav om accept af organisationens politik nødvendiggør at supervisor finder en balancen mellem at være loyal overfor egen faglighed og accept af at det er lederen der bestemmer.
- Supervisors forhold til ledelsen?
 - Respekt for institutions praksis
 - Jævnlig møder med og afrapportering ledelse – og om hvad?

Andre kendetegn ved tværfaglig supervision

- Dag- eller døgnfunktion
 - Ved døgnfunktion består gruppen sjældent af de samme personer fra gang til gang (hvem er i vagt, har tid)
 - Der er hyppig udskiftning i en stor personalegruppe
 - Gruppen møde hver 2. – 4. uge ca. 2 timer pr. gang
- Den tværfaglige supervision kan næppe leve op til definitionens krav om relativt hyppige møder (med den enkelte) og ansvar for uddannelse, udvikling og behandling.
- Burde vi tale om ”tværfaglig konsultation?”

Typiske problemstillinger 1:

Leders deltagelse?

- Deltagelse af ledere?
 - (behandlingsansvarlige) læger?
 - afdelingssygeplejerske?
- Når leder deltager bliver supervisor ikke så let bærer af konflikt ml. team og leder
- Supervisor kan få større indflydelse på inst., hvis leder deltager.
- Leders deltagelse kan være et signal om, at supervision er et vigtigt element.
- Medarbejdere bliver ofte mere tilbageholdne
- Holdning, når leder fremlægger?
 - Skærmes?

Typiske problemstillinger 2:

- Skal kontaktperson være til stede når ”dennes pt.” fremlægges?
- Deltagelse af praktikanter, sekretærer, rengøring?
- Håndtering af personalekonflikter
- Håndtering af gruppedynamik?
- Håndtering af konflikter med ledelse eller andre grupper?

Typiske problemstillinger 3:

- Hvad betyder det (pro et con) at supervisere på eget
 - Sengeafsnit?
 - Team?
 - Socialpsykiatriske distrikt?
- Kan man supervisere andre faggruppers behandling af en patient, man selv har i behandling (psykoterapi)?

Supervisionens tre K'er

- Kontrakt
 - To kontrakter; én med ledelse og én med team
- Kontekst (organisation)
 - Ofte uhyre vigtig at være opmærksom på ved tværfaglige team.
- Kontrolfunktion
 - Altid etisk og fagligt ansvar

Supervision og evaluering

- Formativ eller summativ evaluering
 - Formativ: Løbende evaluering/uddannelsesdiagnose
 - Summativ: Slut-evaluering
- Evaluering af udførelse af faglige funktioner eller af personlige egenskaber
- Optælling af timer eller formel godkendelse
- Supervisors etiske og juridiske ansvar

Efter Geir Høstmark Nielsen