

Systemisk-narrativ inspireret supervision af læger og sygeplejersker, der arbejder med kræftpatienter

af psykolog Marianne Kruse

FORORD

Supervisionen er udviklet på Rigshospitalet som et led i projektet: "Relationelle kompetencer - Metoder til at fremme relationelle kompetencer hos personale, der arbejder med kræftpatienter", finansieret af Kræftens Bekæmpelse.

Supervisionen er udviklet og afprøvet med læger og sygeplejersker i Gynækologisk Klinik på Rigshospitalet. Udviklingen af supervisionen er sket som et led i projektet: "Relationelle kompetencer – Metoder til at fremme relationelle kompetencer hos personale, der arbejder med kræftpatienter", finansieret af Kræftens Bekæmpelse.

Manualen henvender sig til psykologer eller andre sundhedsprofessionelle, som er skolede i at yde supervision. Målet er, at de, på baggrund af manualen, er i stand til at planlægge og gennemføre systemisk-narrativ inspireret supervision af læger og sygeplejersker.

Evalueringen af supervisionen er beskrevet i rapporten: "Relationelle kompetencer – Metoder til at fremme relationelle kompetencer hos personale, der arbejder med kræftpatienter".

KOLOFON:

maj 2011

Ansvarlig: © Autoriseret psykolog Marianne Kruse

Kræftens Bekæmpelse, patientstøtteafdelingen Hillerød

E-mail: markru@cancer.dk

Tlf.: 48 22 02 82

ISBN: 978-87-91945-09-0

Design: Martin Scheuer/ad-man.dk

Indhold

1. Planlægning

- Forberedelse og samarbejde med ledelse og medarbejdere
- Refleksioner vedr. positionen som intern supervisor

2. Første supervisionsgang

- Præsentation af supervisor
- Rammen
- Præsentationsrunde af deltagerne
- Deltagernes forventninger til supervisionen
- Hvilke emner kan der arbejdes med i supervisionen?
- Humberto Maturanas domænetankegang som udgangspunkt for supervisionen
- Tavshedspligt
- Supervisors rolle i forhold til medarbejderne og ledelsen
- Systemisk-narrativ inspireret supervision: Metode

3. Supervisionens form

- Mulighed for forhandling af formen

4. Systemisk-narrativ inspireret supervision

4.a Systemisk Teori

- At spørge til handlinger, adfærd, effekt, forskelle og ligheder
Eksempler på systemiske spørgsmål
- Kontekstbegrebet i systemisk teori
Eksempler på spørgsmål som udforsker konteksten
Eksempler på kontekstafbrydende/afklarende spørgsmål
- Tankelæsespørgsmål
Eksempler på tankelæsespørgsmål

4.b Narrativ teori

- Magtbegrebet:
Eksempler på spørgsmål i fht. evt. skjulte diskurser
- Evaluering:
Eksempler på evaluerende spørgsmål
- Værdier:
Eksempler på spørgsmål om værdier
- Intentioner:
Eksempler på spørgsmål om intentioner

- Eksternalisering:
Eksempler på eksternaliserende spørgsmål og spørgsmål om agency
- Identitetslandskaber og handlingslandskaber:
Eksempler på spørgsmål som forbinder handlingslandskaber med identitetslandskaber

Bilag 1. Om supervisionen af læger & sygeplejersker på Gynækologisk Klinik

Bilag 2. Maturanas domæner til brug i introduktion til supervision

Manualen er opbygget således, at der indledningsvist gøres rede for overvejelser i forbindelse med positionen som intern supervisor. Herefter gennemgås supervisors overvejelser i forbindelse med at indlede og gennemføre en systemisk-narrativ inspireret supervision med eksempler på spørgsmål. Til slut redegøres for den teoretiske inspiration, som ligger til grund for netop denne supervisionsform med eksempler på spørgsmålstyper.

Manualen beskriver den supervision, som jeg tilbød sygeplejersker og læger i min ansættelse som intern psykolog- og supervisor.

Forberedelse og samarbejde med ledelse og medarbejdere

Det er anbefalelsesværdigt med en grundig forberedelse, inden supervisionen begynder. Hvis mest muligt er talt igennem, planlagt og overvejet, inden supervisionen går i gang, får man den bedste supervision præget af samarbejde og tillid alle parter imellem.

Væsentlige spørgsmål, som supervisor med fordel kan afklare med supervisanernes ledelse, inden supervisionen begyndes, er:

- Skal der tilbydes monofaglig eller tværfaglig supervision?
- Hvor lang tid skal hver enkelt supervision vare?
- Hvor mange kan deltage i supervision ad gangen?
- Hvem skal tilbydes supervision?
- Er det frivilligt, om man vil deltage i supervision?
- Må medarbejderne lave deres egne grupper, eller er det først-til-mølle-princippet eller andre principper?
- Hvor mange supervisioner skal hver gruppe tilbydes?
- Kan en ansat tilbydes individuel supervision samtidig med gruppesupervisionen?
- Hvordan foregår kommunikationen mellem ledelsen og psykologen, og hvor meget skal ledelsen vide om, hvad der bliver sagt i supervisionerne?
- Hvad siger supervisionsgruppen til resten af deres kolleger om den supervision, de er en del af?

- Hvilke rammer er der for supervisionen? Lokaleforhold? Forplejning?
- Er medarbejderne på vagt, når de er til supervision? Skal de f.eks. tage telefoner?

Det er op til hver enkelt supervisor, i samarbejde med afdelingsledelsen, at finde svarene på ovenstående spørgsmål. I bilagene til denne manual kan du se detaljerne for, hvordan supervisionen blev gennemført på Gynækologisk Klinik, Rigshospitalet 2009.

Refleksioner vedr. positionen som intern supervisor

Nogle psykologer/supervisorer arbejder i en position som interne supervisorer, hvilket giver helt særlige udfordringer i supervisionsarbejdet. Ved arbejdet som intern supervisor er alle medarbejdere på en afdeling potentielt kommende supervisander eller henvisere i fht. de ydelser, den interne psykolog/supervisor udbyder på afdelingen (f.eks. supervision af personale og samtaler med patienter).

Det vil sige, at man på en afdeling indtager flere forskellige roller. Det er væsentligt, at man som intern supervisor er sig disse forskellige roller bevidst, og at man tager stilling til, hvilken betydning de kan have for, hvordan man udfører supervisionen.

Det er min erfaring, at det er væsentligt at undlade at indgå i alliancer med udvalgte medarbejdere. Hvis man som intern psykolog og supervisor indgår i alliancer med de supervisander, man har i supervision, kan det have den uheldige følge, at man er med til at skabe eller forstærke en følelse af dem/os og af rigtigt/forkert i afdelingen.

Det er endvidere væsentligt, ikke mindst i rollen som intern supervisor, at sørge for, at kolleger, som ikke er til stede i supervisionen, ikke bliver negativt omtalt i supervisionen. Dette kan sikres ved, at fokus i supervisionerne altid er på dem, som deltager i supervisionen, og aldrig på dem, som ikke er til stede. I supervisionen kan vi analysere det, der sker i kommunikationen, og derigennem blive klogere på det vi gør og siger, og vi kan tage stilling til, om det forsat er det, vi ønsker at gøre.

Hvis en supervisand ytrer ønske om at tage dårlig kommunikation med en kollega op i supervision, behøver man ikke afvise dette. I stedet kan man forsøge at forhandle sig frem til en måde, hvorpå dette evt. kan foregå, uden at det fører til en negativ snak om kollegaen.

Ved altid at tage udgangspunkt i supervisanden selv, i dennes refleksioner og tanker, og aldrig i den kollega, som ikke er til stede, er det muligt, også som intern psykolog, at navigere imellem medarbejdernes behov for at tale om det, som går dem på, og samtidig bevare resten af medarbejdernes tillid i fht. at stole på, at ingen, heller ikke de, når de ikke er til stede, vil blive negativt omtalt i supervisionerne.

Som intern supervisor er det essentielt at få afstemt forventninger med afdelingens ledelse i forhold til, hvordan og hvor meget man skal melde tilbage til dem efter supervisionerne. Skal man melde tilbage, hvis en medarbejder, i en periode, har det meget dårligt, eller er meget utilfreds med sit arbejde – evt. søger andet arbejde? Skal man melde tilbage om, hvilke dilemmaer personalet oplever, at deres arbejde indeholder?

Det kan endvidere være væsentligt at afstemme, hvorvidt man som supervisor udtaler sig om en medarbejder, som man har i supervision, hvis ledelsen beder om det, evt. fordi de er bekymrede for vedkommende.

Hvis man som supervisor pålægges at fortælle afdelingsledelsen om en supervisand, er det vigtigt at få formidlet dette til supervisanderne, inden supervisionen påbegyndes, så de ikke føler sig udleveret og forrådt af supervisor.

Det kan være en god løsning, helt overordnet, at melde tilbage til ledelsen med de hovedtemaer, som supervisionen har omhandlet. Således får ledelsen en idé om, at det, der arbejdes med i supervisionerne, er relevant og nyttigt. Hvordan og med hvilke temaer, supervisionerne beskrives, kan, med fordel aftales i supervisionsgruppen.

”” *Fokus i supervisionen er altid på dem, som deltager i supervisionen, og aldrig på dem, som ikke er til stede*

Den første supervisionsgang

Den første supervisionsgang bruges på, at supervisor introducerer sine tanker om supervision og afstemmer gruppens forventninger med supervisors forventninger. Introduktionen kan skitseres ud fra nedenstående punkter:

Præsentation af supervisor, tidligere og nuværende opgaver.

Rammen

Der informeres om, hvordan supervisor har fået supervisionsopgaven. Hvem der har bedt om den. Hvor mange supervisionsgange der er aftalt, hvor lang tid der er til hver supervision, om der er pause undervejs, om der evt. er mulighed for forlængelse m.m.

Præsentationsrunde af deltagerne.

Kort beskrivelse af nuværende jobfunktion/ansvarsområde/udfordringer. Deltagernes tidligere erfaringer med supervision. Der opfordres til at både gode og dårlige erfaringer bringes op. Er der særlige ønsker eller gode råd til supervisor?

Deltagernes forventninger til supervisionen

Hvad er deres mål for og ønsker til udbyttet?

Har de selv ønsket supervisionen, eller er de blevet bedt om at deltage?

Deltagernes indstilling til at deltage i supervision. Ser de det som et tilbud eller som en form for kontrol?

Hvilke emner kan der arbejdes med i supervisionen?

Supervisor gør rede for, at supervision tager udgangspunkt i emner, som er arbejdsrelaterede. Udgangspunktet er supervisanden som medarbejder. Hvad gør medarbejderen ved arbejdet, og hvad gør arbejdet ved medarbejderen? Det kan også være, hvordan forenes arbejdsliv med familieliv.

Der er en hårfin balance imellem at lade medarbejderen vise sit personlige ansigt, fortælle om sine værdier, drømme eller lignende, men samtidig gøre det på en måde, så fokus på arbejde stadig overholdes. Det er supervisors opgave, at supervision ikke udvikler sig til terapi. Supervisanden og kollegerne har ikke sagt ja til at indgå i en gruppeterapeutisk sammenhæng ved at melde sig til supervision, og det er ikke supervisors opgave at lave gruppeterapi.

En skarp differentiering i privatmennesker og arbejdsmennesker er ikke altid meningsfuld. Det kan i supervisioner være meget gavnligt, at man inddrager

hele mennesket og også spørger til f.eks. værdier. Blot skal man holde fokus på arbejdet ved gentagne gange at stille spørgsmål som: "Hvad betyder det for dig, som medarbejder på denne afdeling, at du har denne værdi?" "Hvad betyder det for din måde at være til stede på arbejdet, at du har en familie derhjemme?" "Hvilken effekt har det på din måde at tale til patienterne, at du selv har haft den oplevelse"? Osv.

Eksempler på emner, der kan arbejdes med:

- At passe en ung patient, som minder om én selv
- At passe en ung kvinde, som er terminalt syg, og som har små børn
- At passe en patient, som er uddannet læge eller sygeplejerske
- At passe en patient med en psykiatrisk diagnose
- En oplevelse i fbm. en patient, som dør på en voldsom måde
- Kritiske eller voldsomme oplevelser i fbm. pleje eller behandling af patienten
- En operation, som ikke går som planlagt
- Operationer, hvor man skal samarbejde med læger fra andre hospitaler
- At tale med en terminalt syg patient, som ikke vil tale om at være døende
- Refleksioner om, hvad man svarer patienter, som insisterer på at få svar på, hvor lang tid de har tilbage at leve i
- Refleksioner over, hvordan man taler med patienter om, at der ikke tilbydes yderligere behandling
- Håndtering af en utilsigtet hændelse.

” *Udgangspunktet er supervisanden som medarbejder. Hvad gør medarbejderen ved arbejdet, og hvad gør arbejdet ved medarbejderen? Hvordan forenes arbejdsliv med familieliv*

Det kan undertiden være nødvendigt at forhandle med gruppen i fht. om et emne er relevant i en given supervisionskontekst eller ej. Nogle emner, som udelukkende handler om mere praktiske arbejdsforhold, hører f.eks. ikke til i supervision, men bør drøftes med medarbejderens ledelse.

Det aftales med supervisionsgruppen, hvem der har en sag med til den første supervisionsgang. Ved de efterfølgende supervisioner aftales det ligeledes fra gang til gang, hvem der har en sag med til den følgende supervision. Jeg har altid aftalt med gruppen, at hvis der imellem de enkelte supervisionsgange opstår nogle akutte problemstillinger for supervisanderne, har disse første prioritet.

Humberto Maturanas domænetankegang som udgangspunkt for supervisionen

Jeg indledte alle supervisionsgrupper med en introduktion til Humberto Ma-

turanas domænetankegang (Hårtveit & Jensen, 2005) (Se bilag 2). Jeg har brugt Maturanas domæner som en brugbar metode til at tydeliggøre, hvad det er, supervisionen kan. Vi kan reflektere og udvide forståelser.

Det er ikke den systemisk-narrativ inspirerede supervisors opgave, at supervisanden ender med at beslutte sig for noget eller handle på noget. Den systemisk-narrativ inspirerede supervision foregår ikke på produktionens domæne.

Ud over at beskrive på hvilket niveau supervision foregår, finder jeg også Maturanas domænetankegang brugbar i selve supervisionerne, hvor jeg ofte spørger supervisorerne, på hvilket domæne en given overvejelse befinder sig.

Er vi på produktionens domæne, hvor der er krav til medarbejderen om, hvad der skal laves hvornår? Er vi på æstetikens domæne, hvor det handler om den enkeltes tro, holdninger og overbevisninger? Eller er vi på refleksionens domæne, hvor det handler om at være nysgerrige og reflektere? Spørgsmål af denne art kan ofte klargøre, for supervisanden, hvad dennes opgave er eller ikke er.

Tavshedspligt

Gruppen informeres om deres tavshedspligt i forbindelse med at deltage i en gruppesupervision. Det kan være en fordel også at tale med gruppen om, hvorvidt de ønsker at kunne fortælle resten af medarbejderne på afdelingen noget af, hvad der arbejdes med i supervisionerne.

På Gynækologisk Klinik blev det aftalt, at man på afdelingen kunne fortælle om supervisionen ud fra et overordnet tema, som gruppen i fællesskab fandt frem til. Det skulle ikke fortælles, hvem der havde taget dette tema op, med mindre supervisanden selv udtrykte et ønske om dette. I alle tilfælde blev temaerne udfærdiget på en sådan måde, at det ikke var muligt for resten af personalet på afdelingen at genkende den enkelte supervisors problemstilling.

Supervisors rolle i forhold til medarbejderne og ledelsen

Supervisor informerer om, hvilket samarbejde der evt. er mellem supervisor og ledelsen. Der informeres om, hvordan supervisor skal melde tilbage til ledelsen/resten af afdelingen om supervisionen. Der tales om lederens position, uanset om lederen er til stede i supervisionen eller ej. Der tales om, hvorvidt supervisor har kontakt til lederen, og hvad denne kontakt indebærer.

Systemisk-narrativ inspireret supervision: metode

Deltagerne introduceres kort til metoden (se kap. 4 i denne manual om systemisk-narrativ inspireret supervision).

Supervisionens form

Supervisionsgruppen mødes på supervisors kontor. Forinden er det aftalt, hvem der har en problemstilling med, som kan tages op i supervision. Det afstemmes med gruppen, at hvis der imellem de enkelte supervisionsgange opstår nogle akutte problemstillinger for supervisanderne, har disse første prioritet.

Indledningsvist beder supervisor supervisanden om, ganske kort, at sætte nogle få ord på den problemstilling, som hun ønsker at tage op. Endvidere spørges supervisanden til, hvad hun ønsker hjælp til fra sine kolleger. Det er min erfaring, at mange gerne først vil fortælle om problemstillingen for herefter at finde frem til, hvordan kollegaerne skal bruges.

Herefter interviewer supervisor supervisanden ud fra problemstillingen. På forhånd fortæller supervisor, hvor lang tid der maksimalt er til rådighed for dette interview. Tiden afhænger af, hvor lang tid der er til supervision i alt. På Gynækologisk Klinik brugte jeg mellem 20-30 minutter på dette interview.

Interviewet gennemføres helt uden afbrydelser eller kommentarer fra resten af gruppen, som om kun supervisand og supervisor er til stede i rummet. Selv om mange umiddelbart oplever dette som lidt stift og besværligt, oplever jeg alligevel, gang på gang, at denne systemiske metode bidrager positivt til supervisionen. Den giver supervisanden mulighed for at nå at tænke sig om og give sig god tid til at formulere sig. Supervisanden skal ikke forholde sig til de andres tilkendegivende nik eller hovedrysten undervejs og er fri til bare at fortælle.

Efter dette interview spørger supervisor igen supervisanden, hvad denne ønsker hjælp til, og hvordan hun ønsker at hendes kolleger skal hjælpe hende. Mange supervisander ønsker at høre kollegernes helt umiddelbare tanker om den problemstilling, som supervisanden står i. Ofte ønsker supervisanden at høre om andres erfaringer med lignende problemstillinger, undertiden ønskes gode råd m.m.

Herefter skifter supervisanden nu rolle til at blive tilhører.

Supervisor interviewer herefter resten af gruppedeltagerne én og én:

- I fht. den problemstilling, som supervisanden netop har fremlagt
- I fht. de ønsker om hjælp, som supervisanden har givet udtryk for
- I fht. hver enkelt gruppedeltagers eget perspektiv.

Supervisor beder gruppedeltagerne gemme deres egne meninger og sige lidt

om, hvordan de oplever supervisandens situation. Hvad det er de hører, at supervisanden ønsker hjælp til m.m.

Herefter interviewes gruppedeltagerne ud fra deres eget perspektiv. Hvordan forstår og forklarer de situationen? Har de prøvet at stå i en lignende situation? Hvilke tanker har de om at stå i en sådan situation? Hvad betyder problemstillingen for dem i deres arbejde? m.m.

Disse interviews gennemføres på samme måde som det første interview af supervisanden, ved at ingen andre fra gruppen har lov til at kommentere eller afbryde undervejs. Kun supervisor og det gruppemedlem, som interviewes, taler. Inden disse korte interviews påbegyndes, fortæller supervisor, hvor lang tid der ca. er til hvert lille interview. Dette er igen afhængigt af, hvor lang tid der er til supervisionen i alt, men ofte varer disse interviews ml. 5-10 min.

Det helt essentielle i disse korte interviews er, at der både gives plads til et fokus på supervisandens historie samtidig med, at gruppemedlemmet får lov til at tale med sin egen stemme ud fra sin egen position og dermed også får lov til at formidle, hvordan hun ser problemstillingen på arbejdspladsen. Det er ikke hensigten, at gruppemedlemmet skal forfalde til at fortælle sin egen historie på en sådan måde, at den overskygger supervisandens. Ansvar for at sikre, at det primære fokus bliver hos supervisanden, er supervisors.

Tanken er, at supervisanden får mulighed for at blive klogere på sin problemstilling dels ved at få stillet spørgsmål fra supervisor dels ved at høre kollegerne reflekser om både, hvordan de oplever hendes situation, men også om hvordan de oplever deres egen situation. Hvis kollegerne begynder at vurdere supervisandens handlinger eller begynder at komme med løsningsforslag, stoppes dette, og supervisor stiller på ny spørgsmål med fokus på det, supervisanden ønsker hjælp til.

Når disse korte interviews af gruppedeltagerne er afsluttet, spørger supervisor supervisanden, hvilke overvejelser hun evt. har fået på baggrund af gruppe-medlemmernes reflekser. Herefter spørges de resterende gruppemedlemmer om det samme. De opfordres til udelukkende at tale om egne reflekser, hvis de begynder at give supervisanden gode råd eller vurdere supervisandens handlinger, stoppes dette, og der spørges til, om de ønsker at uddybe noget i fht., hvilken betydning problemstillingen har for netop dem¹.

¹ Den systemiske familierapi var inspireret af den chilenske biolog Humberto Maturana, som er blevet beskrevet som konstruktivist og som repræsentant for anden ordens kybernetik. Maturana beskrev enhver organismes nervesystem som selv-refererende og derfor lukket for direkte optagelse af information. Derfor mente Maturana ikke, at man kan instruere andre, og derfor kan andre ofte ikke bruge vores gode råd og løsninger til noget. Vi ændrer os (muligvis), når vi er i forbindelse med andre, der respekterer os (Holmgren, 2010b) (Hårtveit et al., 2005)

Det er helt op til supervisanden og gruppedeltagerne, hvor meget de ønsker at sige i denne afsluttende runde. Min erfaring er, at alle ofte har lyst til kort at sige lidt om, hvad supervisionen har betydet for dem. Undertiden oplever jeg også, at supervisanden og gruppedeltagerne ikke har mere at tilføje, men ønsker en stund alene med deres tanker og refleksioner.

Når supervisionen afsluttes, forlades emnet. Hvis supervisanden og resten af gruppedeltagerne ønsker at fortsætte med emnet, deltager supervisor ikke i dette. Det er min erfaring, at det som supervisor kan være ufrugtbart at deltage i en sådan evt. fortsat snak, fordi man måske bliver spurgt om egen holdning. Ofte er det væsentligt mere frugtbart for gruppedeltagerne at være fri for supervisors holdninger og i stedet forholde sig til de (nye) refleksioner, som supervisionen har bibragt.

EKSEMPLER PÅ MÅDER MAN KAN INTERVIEWE GRUPPEMEDLEMMER:

- a)** Nu har du lyttet til din kollegas problemstilling/dilemma, hvis du til at starte med prøver at gemme dine egne meninger, kan du så sige lidt om, hvad du har hørt din kollega sige? Hvad er hendes dilemma? Hvordan ser du hendes situation?
- b)** Din kollega beder om at høre, om I andre har prøvet at stå i en lignende situation, hvilke overvejelser I gjorde jer dengang, og hvad I tænker om det, som hun står i lige nu?
Kan du sige lidt om, hvilke tanker der opstod hos dig, da du hørte hende tale?
Hvad var det, hun sagde, som gjorde, at du tænkte netop dette?
Er det normalt noget, som du ser hende gøre på afdelingen?
Hvad synes du, at det siger om hende som person – om hvad der er vigtigt for hende?
- c)** Din kollega vil gerne høre, hvad du gjorde dengang, det skete for dig?
Har du nogensinde prøvet at stå i en lignende situation?
Hvordan håndterede du det/hvordan ville du håndtere det, hvis det skete for dig?
- Var det en god måde for dig at håndtere det på/ville det være en god måde for dig at håndtere det på?
 - Hvad var det ved den måde, som virkede godt for dig/ ville virke godt for dig?
 - Hvilken effekt havde det/tror du det ville få?
 - Hvad viser det om, hvad der var/er vigtigt for dig, siden du valgte, at gøre det på den måde?
 - Hvad var det du så, der gjorde, at du synes, at det var en god måde?
 - Var der andre, der lagde mærke til det?

- Hvis du stod i det igen, ville du så gøre det samme, eller er der noget du ville gøre anderledes?

d) Din kollega beder om gode råd fra jer, hvis I har nogen. Normalt siger jeg, at I ikke skal give hinanden gode råd her i supervisionen, men hvis I nu alle tre kommer med alle jeres gode råd, så kan supervisanden selv finde ud af bagefter, om der er nogen af dem, som hun kan bruge.

Mulighed for forhandling af formen

Ovenstående er en rå skitse af, hvordan systemisk-narrativ inspireret supervision kan gennemføres. Nogen gange lader denne metode sig dog vanskeligt gøre, og det kan være nødvendigt at forhandle formen med supervisanden og resten af gruppen. Supervisors åbenhed og transparens er vigtige i denne forhandling. Dette gør, at alle i fællesskab kan finde frem til den bedst mulige metode, og at alle hermed også føler ejerskab til og tryghed ved metoden.

Et eksempel på en problemstilling, som kan nødvendiggøre, at man forhandler metoden, er f.eks. en supervisand, som oplever et dødsfald i sit privatliv. Her er det nødvendigt at afstemme med supervisand og resten af gruppen, om de ønsker, at supervisionen skal gennemføres og i givet tilfælde, hvordan? Hvert enkelt gruppemedlem må spørges, om de har lyst til at deltage, og hvordan de evt. ønsker at deltage. Hvis alle ytrer ønske om at gennemføre supervisionen, kan dette lade sig gøre, såfremt fokus i supervisionen er på det arbejdsrelaterede og ikke på de private implikationer for supervisanden.

” Det kan være nødvendigt at forhandle formen med supervisanden og resten af gruppen. Supervisors åbenhed og transparens er vigtige i denne forhandling

En forhandling af metoden i sådan et tilfælde, kan munde ud i først, ganske kort, at høre lidt om afdøde. Efterfølgende skifte fokus til, hvilken betydning dødsfaldet har for supervisanden på arbejdet. F.eks. kan fokus være på, hvordan supervisanden nu håndterer meget syge og døende mennesker efter selv at have mistet. Gruppemedlemmerne spørges ligeledes om, hvilken betydning problemstillingen har for dem og deres arbejde. I et eksempel som dette er det vigtigt regelmæssigt at spørge supervisanden og resten af gruppen, om de ønsker at fortsætte supervisionen. Når supervisor regelmæssigt spørger supervisanden og resten af gruppen, om de ønsker at fortsætte, får de mulighed for at have kontrollen over supervisionen og over, hvor meget eller hvor lidt, der skal siges og deles med kollegerne.

Det er min erfaring, at en sådan supervision kan styrke alle, der deltager i den. Mange, der arbejder med døende og døde, vil også opleve selv at miste, og det kan derfor være væsentligt at kunne tale om, hvad vores egne tab gør ved vores professionalisme. Således kan man behandle et meget svært tilgængeligt og følelsesmæssigt vanskeligt område i supervision, men det kræver, at supervisor konstant holder fokus på det arbejdsrelaterede og på medarbejderen som professionel. Det er væsentligt endnu en gang at pointere, at supervisionen ikke må udvikle sig til gruppeterapi, og at supervisandens erfaring med at miste kun er relevant at tage op i supervision, såfremt det kan relateres til arbejdet. Ved behov for yderligere bearbejdelse af tabet kan supervisor henvise til en psykolog, som har mulighed for at fordybe sig i dette arbejde.

Et andet eksempel kan være, hvis alle gruppedeltagerne har noget vigtigt på hjerte til supervisionen, så kan man forhandle sig frem til, at i stedet for primært at tage udgangspunkt i én supervisand, så interviewer supervisor alle i lige lang tid, én ad gangen uden afbrydelser. F.eks. kan man interviewe med udgangspunkt i, hvad supervisanderne fagligt er optagede af netop nu, og hvilke perspektiver dette har for deres arbejde og deres arbejdsplads. Afslutningsvis kan man interviewe alle, helt kort, om hvilken betydning det har for den enkelte at høre, hvad de andre gruppedeltagere er optagede af.

Andre gange kan det være meningsfuldt at interviewe to supervisander ad gangen. F.eks. hvis to kolleger har oplevet at stå i den samme kritiske situation på samme tid, kan det være hjælpsomt for dem, at de får mulighed for at fortælle om oplevelsen sammen.

Supervisors vilje til fleksibilitet og forhandling i forhold til hvordan supervisionen gennemføres, er meget væsentlig. Rammen bør aldrig være så rigid, at den ikke kan formes i fht. supervisandernes behov. Dette må naturligvis ikke ske på bekostning af den psykologfaglige viden og erfaring. Ovennævnte er ikke udtryk for, at alt kan lade sig gøre, men mere en tilgang, som tager udgangspunkt i hele tiden at finde ud af, hvad der rent faktisk kan lade sig gøre ud fra de vilkår, som eksisterer.

Hvis en fra gruppen ikke har lyst til at sige noget en dag, må det forhandles med resten af gruppen, om dette er i orden, og om der kan fortsættes på trods af dette. Supervisanden, resten af gruppen og det stille gruppemedlem må alle spørges, om de ønsker at deltage i supervisionen på disse vilkår. Man kan spørge det stille gruppemedlem, om der evt. er andre måder, hun ønsker at deltage på, og om det evt. afslutningsvis vil være i orden at høre hende lidt om, hvordan det har været at høre de andre tale osv.

Systemisk-narrativ inspireret supervision

I udformningen af den systemisk-narrativ inspireret supervision har jeg især ladet mig inspirere af Annette Mortensens artikel "Dirty supervision" fra bogen Perspektiver på supervision (2008). Artiklen skitserer, hvordan man kan supervisere en gruppe af samarbejdende medarbejdere, hvor alle har et stort forhåndskendskab til hinanden, på en måde, så det stadig er systemisk. Annette Mortensen skelner mellem supervision, som angår en enkelt persons problemstilling i en gruppe og konsultation, som angår en fælles problemstilling i en samarbejdende kollegagrube. En systemisk konsultation er en fremgangsmåde, hvor alle tilstedeværendes erfaringer og synsvinkler får sin plads, fordi man ønsker at skabe refleksion mellem de involverede. Alle interviewees, en ad gangen og taler uforstyrret ud fra egen holdning

Når der gives mulighed for, at hver persons perspektiv står uimodsagt, kan det gøre det muligt for de andre at træde ud af deres eget perspektiv og udvikle nysgerrighed og anerkendelse af de andres forskellige holdninger. De andre får mulighed for at lytte og reflektere, fordi de ikke umiddelbart har mulighed for at svare eller kommentere. De får nye vinkler på forståelsen både af sig selv, af de andre og af det, der udspiller sig mellem dem. Heri ligger muligheden for bevægelse og udvikling.

Annette Mortensen siger endvidere, at det som supervisor, i en samarbejdende gruppe, kan indebære, at man må anvende både en supervisors- og en konsultationstilgang. Metoden er konsultativ, fordi alle får deres plads og ikke kun skal forholde sig til supervisandens vanskeligheder, men kommer til at forholde sig til alle kollegernes forståelser og oplevelser. Ved begge metoder ønsker man at skabe nysgerrighed, refleksion og læring gennem spørgsmål fra supervisor/konsulent og deltagerne.

I den klassiske systemiske supervision har man én supervisand, som bliver interviewet af supervisor, herefter lytter supervisand og supervisor til et reflekterende team, som kan praktisere neutralitet, anerkendelse, nysgerrighed og åbenhed i fht. den problemstilling, som de netop har hørt supervisanden fremstille (Andersen, 2005).

Som man kan se, i afsnittet om supervisionens form, forsøger jeg i den systemisk-narrativ inspirerede supervisorsform at udføre nogle af Anne Mortensens tanker i praksis. Jeg benyttede mig ikke af et reflekterende team, da jeg

er helt enig i, at det meget vanskeligt lader sig gøre at være neutral, nysgerrig og åben i fht. kolleger, som man kender særdeles godt, hvilket i høj grad var tilfældet på Gynækologisk Klinik. I stedet valgte jeg at interviewe både en supervisand og hver enkelt gruppedeltager. Gruppedeltagerne interviewede jeg både ud fra det ønske om hjælp, som supervisanden havde givet udtryk for, men også ud fra hver enkelt gruppedeltagers eget perspektiv.

Helt i overensstemmelse med det Annette Mortensen skriver, praktiserede jeg, at alle blev interviewet én ad gangen uden afbrydelser fra andre gruppemedlemmer. Jeg afsluttede supervisionen med, i første omgang, at høre, hvorvidt supervisanden havde kommentarer i forhold til de refleksioner, som var kommet frem i løbet af supervisionen, men også de resterende gruppemedlemmer fik en mulighed for at kommentere på, hvilken betydning supervisionen havde haft for dem.

Den systemisk-narrativ inspirerede supervisionsform, som jeg tilbød på Gynækologisk Klinik, er altså i sin form og metode både inspireret af en supervisions- og en konsultationspraksis.

Formen er endvidere meget systemisk inspireret, idet jeg, som i den klassiske systemiske supervision, indledningsvist interviewer supervisanden ud fra dennes problemstilling. Formen er dog også inspireret af den narrative bevidningspraksis kaldet 'outsider-witness group'. Fra outsider-witness group kendes metoden, hvor hver enkelt gruppemedlem interviewes af supervisor/terapeut ud fra den problemstilling, som gruppemedlemmerne har hørt supervisanden/klienten fortælle om.

I systemisk-narrativ inspireret supervision interviewer supervisor gruppemedlemmerne ud fra, hvad supervisanden ønsker hjælp til og ud fra deres egen oplevelse af situationen. Der interviewes altså ikke ud fra fastlagte spørgsmål, hvilket i højere grad er tilfældet i outsider-witness group, hvor gruppen interviewes ud fra 4 trin, som kort kan skitseres som :

(White, 1995; White & Epston, 2000)

1. Hvad har du hørt personen fortælle (konkret)?
2. Hvad fortæller disse udtalelser dig om personen liv, værdier, håb, drømme m.m.?
3. Hvad er din forståelse af, at netop dette fangede din opmærksomhed, hvad specifikt i den fortalte historie forbinder det sig til i dit liv?
4. Hvad er du gennem den andens historie blevet klogere på i dit eget liv?

Til forskel fra det reflekterende teams arbejde i den klassiske systemiske supervision, så går bevidningen et skridt videre, fordi den inkluderer gruppemedlemmerne som mennesker og som professionelle i processen (Holmgren, 2010a).

Den systemisk-narrativ inspirerede supervision, som jeg tilbød, inkluderede ligeledes gruppemedlemmerne som mennesker og som professionelle, fordi de fik lov til at tale ud fra deres egne refleksioner og i forhold til deres egne opfattelser af situationen. Jeg undlod at interviewe gruppemedlemmerne slavisk ud fra de 4 trin i den narrative bevidningspraksis. Dog brugte jeg næsten altid det første spørgsmål: 1. Hvad har du hørt personen fortælle (konkret)? Dette gjorde jeg for at sikre mig, at supervisanden følte sig hørt og forstået. Undertiden har jeg også kunnet ladet mig inspirere af et eller flere af de andre spørgsmål fra bevidning, hvis jeg fandt det relevant. Den primære årsag til, at jeg ikke at valgte slavisk at interviewe ud fra de 4 trin har været, at jeg frygtede, at det kunne blive en omfattende og langsommelig proces, som faktisk kan tage fokus fra selve interviewet (Schousboe, 2010).

Jeg kalder metoden for systemisk-narrativ inspireret supervision, da både systemiske og narrative metoder og forståelser gør sig gældende i de interviews, som supervisor gennemfører med supervisand og resten af gruppen.

At det netop var disse to retninger, som var inspirationskilde til supervisionen, er helt og holdent et metodevalg fra undertegnede supervisors side. Jeg er selv skolet i netop disse metoder, og fandt det derfor naturligt at bruge dem i supervisionen. Dette betyder ikke, at andre supervisorer med andre teoretiske referencerammer ikke kan lave en nogenlunde tilsvarende supervision tilpasset den enkelte supervisors stil og teoretiske ståsted.

Til grund for systemisk-narrativ inspireret supervision ligger en holdning om, at de to teoritraditioner kan berige hinanden og dermed gøre supervisionen endnu mere frugtbar for supervisander, end hvis man valgte kun at benytte sig af den ene af metoderne. Begge retninger har en grundlæggende holdning om, at vores relationer bidrager til en forståelse af os selv, og at disse relationers betydning og effekt kan udforskes.

I både den systemiske og den narrative tradition ses terapeut/supervisor ikke som eksperten. I den narrative teori mener Michael White ikke (se mere om den narrative teori nedenstående), at man kan vide, hvad der er sandt om, hvordan andre mennesker skal leve (White, 1995). Han siger, terapeuten skal være bevidst om ikke at fortælle folk, hvordan deres liv burde være eller at fortælle, hvilken vej de bør gå (White 1995, p. 36, 37, 72). Allan Holmgren siger sam-

stemmende, at som narrativ praktiker må man lægge sin egen fortolkning af "situationen" på hylden (Holmgren, 2010a). En systemisk tanke er ligeledes, at supervisor eller terapeut ikke vil et bestemt sted hen med klienten/superviseranden. At det ikke er supervisor eller terapeut, der sidder med de rigtige svar på, hvordan andre skal agere. I en supervision, såvel som i en terapeutisk samtale, betyder dette, at det ikke er supervisors opgave at tænke i løsninger, og at det ikke er supervisors opgave at fikse og ordne problemet (Boscolo, 1991), (Hougaard, Diderichsen, & Nielsen, 1998). Ungdomspsykiater Søren Hertz siger, at styrken i det systemiske lige præcis ligger i selve det at forstyrre tilstrækkeligt, i det at gøre en forskel, i det at udfordre på en sådan måde, at forandring kan opstå (Hertz, 2004).

For mig at se er netop disse systemiske og narrative tanker om, at terapeut/supervisor ikke er ekspert, meget brugbare i arbejdet med læger og sygeplejersker. På Gynækologisk Klinik var det min opgave, som intern psykolog, at supervisere meget erfarne og dygtige gynækologiske læger og sygeplejersker. Som psykolog ved jeg kun meget lidt om, hvad det vil sige at være læge og sygeplejerske.

Derfor blev det af helt central betydning for mig at skabe et supervisorsrum for personalet, hvor det ikke blev mig, som psykolog, der skulle fortælle lægerne og sygeplejerskerne, hvad der var rigtigt eller forkert. Jeg ønskede derfor ikke at skabe et rum, hvor jeg skulle undervise et meget kompetent personale i kommunikation. I stedet var det mit ønske at skabe et rum, hvor vores forskellige fagligheder kunne komme i spil.

Jeg ønskede ikke at blive ekspert på, hvordan de som læger og sygeplejersker skulle agere over for patienterne, men jeg ønskede, i et undersøgende fællesskab med dem, at udforske deres egne og deres kollegers holdninger til, hvordan de oplevede, at de agerede, og hvordan de ønskede at agere. Min opgave blev at være ekspert på at skabe det rum, hvor dette lod sig gøre på en anerkendende, udforskende og udfordrende måde.

Når jeg definerer min rolle som ikke-ekspert, betyder det ikke, at jeg i supervisionen lægger min viden og erfaring bag mig, men det betyder, at udgangspunktet for supervisionen ikke er i, hvad jeg ved, men i, hvad superviseranden ved, eller ønsker at vide. Min faglighed og erfaring – min viden – bruger jeg løbende i supervisionerne. Jeg bruger min viden, når jeg skaber rammen om supervisionen, og når jeg stiller spørgsmål osv. Men jeg bruger også min viden, når jeg vælger ikke at gå for hurtigt frem i supervisionen, og når jeg vælger altid at bevare min nysgerrighed og at undgå at forstå for hurtigt. Det er min viden og min erfaring, der gør, at jeg ønsker, at superviseranden skal finde frem til

deres egne holdninger, og ikke til mine. Jeg bruger min viden, når jeg taler med supervisanderne om kontekstens betydning, og om hvad det betyder for min måde at stille spørgsmål på. Jeg bruger min viden, når jeg i et undersøgende fællesskab med supervisanderne undersøger sammenhænge, og når jeg vælger ikke at ville undervise i, hvad der er den rigtige måde at kommunikere på, men i stedet, sammen med supervisanderne, udforske og undersøge forskellige gode måder at kommunikere på – afhængig af konteksten.

Systemisk-narrativ inspireret supervision stiller krav til, at supervisor styrer og interviewer gruppen uden at komme med egne endimensionelle holdninger om, hvad der er rigtigt eller forkert. Nogle gange kan supervisor vælge kortvarigt at gå over i en mere undervisende rolle, enten fordi supervisanderne efterspørger psykologisk viden, eller hvis supervisor vurderer, at supervisanderne kunne have glæde af en sådan viden. Når dette sker, er det vigtigt for mig at fortælle gruppen, at jeg kortvarigt går over i en anden rolle og underviser dem, inden jeg igen vender tilbage som interviewer til supervisandens problemstilling. Det kan f.eks. opstå ved et emne som sorg. Inden for dette område er der kommet en del ny teori, som kan være nyttig for personalet at kende til. Eller det kan handle om almindelige krisereaktioner eller coping-strategier.

Når jeg indtager denne undervisende rolle, er det udelukkende, når den indgår i en meningsfuld kontekst, hvor supervisanderne ønsker information i forhold til netop den problemstilling, som vi arbejder med, eller når jeg vurderer, at de kunne have glæde af en sådan information i en konkret problemstilling. Det er stadig, og altid, op til supervisanderne om, og evt. hvordan, de vil forholde sig til denne nye information. For mig er denne viden ikke nødvendigvis den eneste rigtige, men bør stå side om side med det, de allerede ved. Helt i overensstemmelse med både det systemiske og narrative perspektiv om, at der ikke kun er én virkelighedsopfattelse, men at livet er fyldt med forskellige virkelighedsopfattelser og er multihistorielt.

”” *Systemisk-narrativ inspireret supervision stiller krav til, at supervisor styrer og interviewer gruppen, uden at komme med egne endimensionelle holdninger om, hvad der er rigtigt eller forkert*

I formidling af information er transparens meget vigtig for mig. Jeg fortæller, hvad der er mine overbevisninger, f.eks. hvad mit menneskesyn er, og hvad det betyder for, hvordan jeg opfatter en given problemstilling m.m. Ofte vil jeg også give udtryk for, at de, hvis de spurgte en anden psykolog, derfor ville kunne få et andet svar, end det jeg giver dem.

Det er min erfaring, at de to teories spørgsmål med fordel kan kombineres. I nogle tilfælde ligner spørgsmålstyperne lidt hinanden. F.eks. kan man sidestille de systemiske cirkulære spørgsmål og tankelæsespørgsmålene med de narrative spørgsmål til handlingslandskabet. Andre gange er det min erfaring, at de supplerer hinanden på en berigende måde. Således stiller jeg ofte spørgsmål til konteksten, hvilket er en grundlæggende systemisk pointe, efterfulgt af spørgsmål om værdier og intentioner, hvilket stammer fra den narrative tradition. Fra den narrative tradition henter jeg stor inspiration i spørgsmål, som omhandler individets forhold til kulturen og til de fremtrædende kulturelle diskurser. Fra den narrative teori henter jeg endvidere inspiration fra den eksternaliserende metode og grundide.

Nedenstående er en fremhævelse af nogle af de systemiske og narrative teorier og metoder, som ligger til grund for og bliver anvendt i systemisk-narrativ inspireret supervision, som den præsenteres i denne manual. Man bør dog lede andetsteds for en uddybende forklaring af teorierne og deres metoder.

Systemisk teori

De systemiske tanker i denne manual er inspireret af den såkaldte Milanogruppes systemiske familierterapi. Milanogruppen bestod oprindeligt af fire, som skabte den systemiske familierterapi som et brud med den psykoanalytiske behandling af familier (Boscolo, 1991). De var bl.a. stærkt inspirerede af konstruktivismen og af tankerne om kybernetik. Konstruktivismen postulerer, at der ikke findes nogen objektiv tilgang til virkeligheden, og at erkendelsen beror på en fortolkning eller konstruktion. Vores erkendelse er en mental konstruktion skabt af det enkelte menneske. Når man ifølge konstruktivismen ikke længere kan påstå, at der findes en sandhed, er resultatet, at der ud fra de forskellige deltagere i terapien kan findes mange forskellige opfattelser. Det er gennem en bevidstgørelse af disse forskellige opfattelser, at der i sig selv kan skabes en terapeutisk ændring (Hougaard et al., 1998).

Milanogruppens tidlige arbejde er inspireret af tankerne om første ordens kybernetik. Kybernetik er læren om styring af systemer. I første ordens kybernetik er man optaget af at forstå lukkede systemer og de kræfter, der skaber ligevægt – homeostase. Tanken er, at hvis der skabes forandringer i én del af systemet, søger hele systemet at skabe en ny homeostatisk tilstand. I en første ordens kybernetik kan det system, der beskrives, forstås separat i forhold til den, der observerer det (Schjødt & Egeland, 1992).

Senere opstår tankerne om anden ordens kybernetik, som beror på en overbevisning om, at energi og information kan opstå inde i selve systemet. For Milanogruppens arbejde betød dette, at terapeuten bliver en aktør, som er en del af familiesystemet, og som aldrig kan være objektiv. Terapeutens forståelse af familiens problemer er ikke mere sand end familiens opfattelser, for der findes ikke en objektiv og neutral opfattelse af virkeligheden. Da den enkeltes opfattelse ikke er mere sand end en anden, bliver det i terapien centralt at få alles virkelhedsopfattelser frem (Hårtveit et al., 2005).

Det er terapeutens opgave at sørge for, at alle i terapien får mulighed for at fremlægge egne forklaringer og reagere på andres forklaringer. Disse forklaringer vil i sig selv kunne bane vejen for terapeutisk ændring, idet de giver ny information til systemet, forstået som forskelle, der gør en forskel.

Den konstruktivistiske tænkning blev senere kritiseret for ikke at tage højde for, hvordan sociale faktorer, som fattigdom, arbejdsløshed, racisme m.m. kan påvirke en families handlemuligheder. Denne kritik medførte en stigende inte-

resse for en ny erkendelsesteoretisk retning – socialkonstruktionismen. Inden for denne tænkning kan man både lægge vægt på ideen om multiple forståelser samtidig med, at der tages hensyn til betydningen af andre sociale faktorer. Til forskel fra konstruktivister, som mener, at realiteten er et produkt af vores individuelle strukturer, mener socialkonstruktionister, at alt, hvad vi forstår som virkelighed, er et produkt af mellemmenneskelige relationer, herunder sproget og kulturens herskende diskurser og deres fortællen os, hvad der er virkeligt, sandt og rigtigt. Konstruktionen af virkeligheden finder sted gennem kommunikationsprocesser (Hougaard et al., 1998).

At spørge til handlinger, adfærd, effekt, forskelle og ligheder

Helt grundlæggende handler det i systemiske spørgsmål om at belyse og udforske, hvordan det, alle gør, hænger sammen, dvs. at man forsøger at få cirkulariteten frem. Man spørger til handlinger og adfærd (effekt), og man er interesseret i forskelle og ligheder og i mønstre og forbindelser. Man spørger til effekten. Man spørger ikke: "Hvordan er det?", men: "Hvordan viser det sig?" eller: "Hvad ser du ham konkret gøre, som får dig til at tænke sådan?" (Boscolo, 1991; Palazzoli, Boscolo, Cecchin, & Prata, 1980).

Eksempler på systemiske spørgsmål:

- Hvem her i gruppen er mest enig med dig i, at det er et problem?
- Hvem lagde først mærke til det, du gjorde?
- Hvem betyder det mest for af jer, der er her i dag?
- Du siger, at din reaktion kommer bag på dig? Kan du fortælle mig lidt mere om, hvad der skete, inden du reagerede sådan?
- Hvad oplevede du, hvad hørte du, hvad så du dine kolleger gøre, hvad oplevede du dig selv gøre?
- Hvordan viser det sig for dig, når det er svært?
- Hvilken effekt havde det på dig, at de andre så usikre ud?
- Hvilken effekt havde det på dig, at du følte hjertet slå meget hurtigere?
- Var det du gjorde anderledes, end det du plejer at gøre?
- Hvilken effekt havde det på dig, at de andre sagde sådan?
- Var dette forskelligt fra, hvordan de normalt ser dig?
- Var der andre involveret i det, du gjorde? Og i så fald, hvilken rolle spillede de?
- Hvad er det, han gør, som gør, at du siger sådan?
- Hvad er det, han gør, som får dig til at sige, at han gerne vil bestemme?

Kontekstbegerbet i systemisk teori

Det, mennesker gør, betragtes ud fra den systemiske tænkning, som logisk og meningsfuldt. Man kan også sige, at den kontekst, som en handling foregår i, udforskes og udvides, for at folk sammen kan se logikken. I den systemiske

teori og metode er kontekstbegrebet meget væsentligt, og en nysgerrig udforskning af netop forskellige kontekster er derfor en meget væsentlig metode i supervisionen.

Kontekstbegrebet kan forstås således, at enhver handling giver mening i en bestemt kontekst. Så et oplagt spørgsmål, man kan stille sig selv, når man taler med andre mennesker, kan derfor være: "Hvad er det, jeg ikke har forstået endnu, siden det ikke giver mening for mig?", dvs. hvilken kontekst ser han/hun selv sin handling ud fra.

Inspirationen til kontekstbegrebet fik den systemiske familierapi, fra Gregory Bateson, som var antropolog og filosof. Bateson var fortaler for, at et budskab aldrig kan stå alene uden en kontekst og de metakommunikative signaler, der identificerer og rubricerer budskabet. Det er disse signaler, der gør, at vi kan skelne mellem f.eks. ironi og alvor (Bateson, Jackson, Haley, & Weakland, 1956; Oelgaard, 1991; Hougaard et al., 1998).

” Grundlæggende handler det i systemiske spørgsmål om at belyse og udforske, hvordan det alle gør, hænger sammen, dvs. at man forsøger at få cirkulariteten frem

I systemisk-narrativ inspireret supervision benyttes ofte kontekstafbrydende/kontekstafklarende spørgsmål, som er spørgsmål, som sikrer, at det der bliver talt om i supervisionen rent faktisk også er det, som supervisanden finder væsentligt at tale om. Supervisor går ud af den samtale, som er i gang med supervisanden, og indleder en samtale om samtalen. Supervisor og supervisand indgår altså i en slags metaposition i forhold til den samtale, som er i gang.

Eksempler på spørgsmål, som udforsker konteksten

- Hvordan giver det mening, det hun gør?
- Kan der være nogen gode grunde til, at du, denne gang, gjorde noget anderledes?
- Hvad er de gode grunde til, at du gjorde, som du gjorde (i situationen)?
- Så når du nu sidder og ser tilbage på, hvordan du handlede (ud fra de grunde, som var vigtige for dig på det tidspunkt), hvilke tanker har du så om det nu?
- Hvordan forklarer du, at du handlede sådan?
- Hvis du spoler filmen tilbage til du stod i situationen, hvilke tanker gik da igennem dit hoved? Hvad tænker du om din reaktion i forhold til, at det var dette du tænkte?

Eksempler på kontekstafbrydende/kontekstafklarende spørgsmål

- Taler vi om det, som du gerne vil have, at vi skal tale om?
- Giver det mening?
- Er der noget, som du gerne vil have, at jeg stiller nogle flere spørgsmål til?
- Er der noget, som vi ikke har været inde på, som du gerne vil have, at vi koncentrerer os lidt om?

Tankelæsespørgsmål

Den systemiske teori har, som tidligere anført, været inspireret af konstruktivismen, kybernetikken og socialkonstruktionismen i forhold til tankerne om, at der findes multiple forståelser. Den chilenske biolog Humberto Maturana var også af denne overbevisning, og han gjorde stort indtryk på Milanogruppen. Ifølge Maturana findes der ikke én bestemt virkelighed. Virkeligheden er mangefacetteret og er afhængig af øjnene, der ser (Lundby, 2000; McNamee & Gergen, 1992). Ved hjælp af tankelæsespørgsmål tvinges supervisanden til at se situationer og sig selv med andres øjne. Supervisanden tvinges til at se sig selv udefra.

Eksempler på tankelæsespørgsmål

- Hvordan ville den kollega, som stod lige ved siden af dig, beskrive, hvordan du håndterede situationen?
- Hvordan tror du, dine kolleger oplevede dig under denne kritiske situation?
- Hvad var det, de så hos dig, som gør, at de oplevede dig sådan? Hvad så de dig gøre, hvad hørte de dig sige?
- Hvad ville jeg have set, hvis jeg havde været der?
- Hvordan ser din kollega problemet?
- Hvad, ville din kollega sige, var dit største dilemma i netop denne situation? Hvorfor?
- Hvad, ville han synes, var det sværeste ved situationen? Hvorfor?
- Hvad ville han synes, at der skulle gøres i fht. problemet?
- Du siger, at du ikke burde blive i tvivl. Tror du, at dine kolleger, som sidder her i dag, er enige i, at du, i den situation du lige har fortalt os om, ikke må blive i tvivl?
- Hvorfor tror du, at de i denne situation faktisk godt kunne synes, at det var i orden at blive i tvivl?
- Hvilken betydning har det for dig, at de måske mener, at det er i orden at blive i tvivl?
- Tror du, at dine kolleger opdager, at du mærker usikkerheden?
- Hvad tror du, de ser dig gøre (anderledes?), når usikkerheden er der?
- Hvordan vil din kollega beskrive det med andre ord, det du gjorde og kunne?

Narrativ teori

Den narrative tilgang har sit udspring i socialrådgiver Michael Whites arbejde i Australien fra 1980'erne og til hans død i 2008. Grundtanken i den narrative teori er, at vores identitet bliver skabt gennem de historier og fortællinger, som vi selv og andre fortæller om os.

Imidlertid er det sådan, at der er mere levet liv, end fortalt liv, og at der derfor findes et utal af historier og fortællinger, som vi (endnu) ikke har sat ord på. Som Annette Holmgren siger det, handler narrativ praksis også om at synliggøre og sandsynliggøre, at det, som fortælles, aldrig, er alt, hvad der er muligt at fortælle (Holmgren, 2010b).

Tanken er, at vi, f.eks. i supervision eller terapi, kan hjælpes til at få øje på nogle af de historier, som vi ikke selv er opmærksomme på. Ofte har vi nogle dominerende negative historier eller opfattelser af os selv. Måske kan vi i supervision eller terapi få øje på hændelser, oplevelser eller alternative historier om os selv, som er mindre negative. Det er dog ikke tanken, at man skal gå fra en ændret opfattelse af, at glasset er halvt tomt, til at det er halvt fuldt, altså at nye og mere positive historier blot skal erstatte de gamle og negative historier. Tanken er i højere grad, at de forskellige historier om, hvem man er, skal kunne stå ved siden af hinanden og være forskellige vidnesbyrd om, hvem man er (White, 1995; White et al., 2000; White et al., 2000; Hårtveit et al., 2005).

Magtbegrebet

Michael White var meget optaget af den franske filosof Michel Foucaults tanker om begrebet magt. Magt kan ses i samfundets og kulturens vedtagne sandheder om, hvad der er rigtigt og forkert. F.eks. diskurser om, at man som menneske bør være selvstændig, frigjort, særegent m.m.

Diskurs betyder en bestemt måde at tale på, der udelukker andre måder at tale på. Diskursen opstiller usynlige regler for, hvad der kan siges og gøres i en bestemt sammenhæng. Diskursen er den selvfølghedens magt og moral, hvormed man opfatter en given situation. Narrativ og poststrukturalistisk praksis sætter spørgsmålstejn ved alle disse selvfølghedernes diskurser (Holmgren, 2010a).

For White betød Foucaults tanker en interesse for, som terapeut, at gøre skjulte magtrelationer synlige og positionere sig således i terapien, at klienterne blev underlagt mindst mulig magt (White, 1995; White et al., 2000).

” Narrativ praksis handler også om at synliggøre og sandsynliggøre, at det, som fortælles, aldrig, er alt, hvad der er muligt at fortælle

Når en supervisand f.eks. siger, ”Jeg bør ikke blive så usikker i sådan en situation”, kan det være brugbart at undersøge, hvilken diskurs der ligger til grund for denne tanke. Når man kender diskursen, bliver det også muligt aktivt at tage stilling til den og beslutte sig for, om det er en diskurs, som man er enig eller uenig i – og om man fortsat vil lytte til den, eller om der er andre stemmer, man evt. hellere vil lytte til.

Eksempler på spørgsmål i fht. eventuelle skjulte diskurser

- Hvor kommer den stemme fra, som siger, at du bør?
- Hvem siger det? Er du enig i dette?
- Hvilke fordele/ulemper er der ved at lytte til denne stemme?
- Skal du fortsat lytte til den?
- Du siger, at du blev i tvivl, og at du mener, at du ikke bør blive i tvivl. Hvem siger, at man ikke må blive i tvivl?
- Hvor kommer den stemme fra, som siger, at du ikke må blive i tvivl?

Evaluering

Den systemiske og narrative supervision, som præsenteres her, indeholder mange evaluerende spørgsmål. Det vil sige spørgsmål, hvor supervisor fjerner sig helt fra en ekspertrolle og er i den nysgerrige og undersøgende rolle. Supervisor stiller spørgsmål, som fordrer supervisanden til selv at tage stilling til, f.eks. givne forhold, og om de er, som de skal være, eller om de skal laves om. På denne måde er det altså ikke supervisor, som udtaler sig om, hvorvidt noget skal ændres eller ej, men supervisor hjælper supervisand til at blive mere tydelig i forhold til egne holdninger.

Allan Holmgren siger, at selvom mennesker har været ude for noget forfærdeligt, har de altid responderet. I denne respons ligger der intentioner. Mennesker kæmper altid for noget – aldrig kun imod noget. Narrativ terapi handler om at give mennesker mulighed for at komme i kontakt med deres egne intentioner og med deres egen agenthed (agency), så de kan se, at de altid har muligheder for at påvirke deres eget liv og gøre det til noget andet end det, det er. Narrativ terapi har den grundtanke, at man altid kan gøre noget ved sit liv. Der er altid flere udveje, end man umiddelbart kan se.

Eksempler på evaluerende spørgsmål

- Er det i orden for dig?
- Er du tilfreds med det?
- Er det sådan det skal være?
- Er du enig med stemmen i, at du ikke må blive i tvivl?
- Er der noget usikkerheden får dig til at gøre, som du er utilfreds med?
- Synes du, at det er i orden, at usikkerheden kommer på besøg netop her?
- Er det i orden, at usikkerheden kommer på besøg ind imellem?
- Hvornår kunne det være i orden, at usikkerheden kom på besøg?
- Synes du, at det er underligt eller forkert, at du kan mærke usikkerheden?
- Er du enig med dine kolleger i, at det var det, du gjorde?

Værdier

I den narrative teori og metode er spørgsmål om værdier gennemgående. At spørge til værdier kan være værdifuldt, fordi det kan være med til at give en forståelse af, hvorfor man handler, som man gør. "Hvorfor bliver jeg ved med at arbejde flere timer, end jeg egentlig skal?" "Måske fordi jeg har en værdi om, at jeg ikke vil gå fra en patient, som er ulykkelig." At undersøge værdier og se på, hvordan de udspiller sig i det konkrete levede liv, kan altså skabe en udvidet forståelse. Endvidere kan det medvirke til, at man kan tage stilling til, om denne værdi stadig er værdifuld for en, og om den fortsat skal leves på denne måde (f.eks. at man arbejder for meget).

Som mennesker lever vi med mange forskellige værdier, og nogle gange har vi værdier, som strider imod hinanden. "Jeg vil ikke gå fra en patient, der er ulykkelig" vs. "Jeg vil hente mine børn tidligt fra institution." Ved at blive opmærksom på, hvilke værdier, man har, og som måske kolliderer, kan man altså blive klogere og måske tage stilling til, hvilke værdier, man vil prioritere højest. Det kan også være, at man vælger at leve med kolliderende værdier. I systemisk-narrativ inspireret supervision er det aldrig supervisors opgave at sige, at en superviser skal vælge imellem sine værdier. Jeg ser det som supervisors opgave at undersøge det og udvide det, sammen med superviseranden, for herefter at give superviseranden en tid alene til at tænke sig om og afprøve.

» *Narrativ terapi arbejder med menneskers intentioner, værdier og principper*

Holmgren 2010

Eksempler på spørgsmål om værdier

- Hvad er det for værdier og tanker du har, som gør, at netop dette var vigtigt for dig, at få frem til patienten?

- Hvilken værdi ligger til grund for, at netop dette var det vigtigste for dig i situationen?
- Hvis du tænker på de værdier, som du har beskrevet, hvilke ambitioner eller håb kan de være forbundet med?
- Hvad ville jeg have kunnet se dig gøre tidligere i dit liv, som kunne have vist mig, at netop denne værdi var vigtig for dig dengang? Vil man stadig kunne se, at denne værdi er vigtig for dig i dit liv i dag?

Intentioner

Når vi handler og gør noget i vores liv, er det jo langt fra altid, at det lykkes for os. Derfor spørges i systemisk-narrativ inspireret supervision, inspireret af den narrative teori, meget ofte, hvilke intentioner en person har haft med en given handling. "Hvad var det du ville, da du sagde det?", "Hvad var dit ønske?"

Både i supervisioner og i terapeutiske samtaler kan mennesker meget ofte være nedvurderende overfor sig selv.

Mange slår sig selv hårdt oven i hovedet, med det, der ikke lykkes, og med det, de er utilfredse med, ved dem selv. Ved at spørge til intentioner kan det lykkes at få nuancer frem, som ellers ville have været skjult, og der kan skabes mulighed for, at man måske ikke behøver at slå sig selv ligeså hårdt i hovedet, fordi man bliver opmærksom på den indledende intention, som oftest er positivt ladet.

Der er altid en intention med at gøre noget; der er altid tale om et initiativ, når man udfører en handling. Denne intention er forbundet med et menneskes værdier, principper og håb (Holmgren, 2010a). Det er hovedtanken i narrativ praksis, at man skal tale med mennesker om, hvad der er vigtigt i deres liv, for at de kan blive tættere forbundet med netop dette. Igenem denne forbundethed med "det vigtige" kan mennesker – metaforisk sagt – få et ståsted (Holmgren, 2010b).

Eksempler på spørgsmål om intentioner

- Hvad var dine intentioner med at handle, som du gjorde. Hvad håbede du på ville ske?
- Hvad er vigtigt for dig, hvad er/var målet? Hvad er vigtigt for dig i fht. at formidle det på netop denne måde?
- Hvilken intention havde du med at sige det til hende på netop denne måde?
- Hvad var det, du håbede ville ske ved at gøre det på denne måde?
- Hvordan forklarer du, at han gør sådan? Hvad ønskede han, at der skulle ske?

Eksternalisering

Michael White er blevet meget kendt for den eksternaliserende metode. Problemer bliver, i vores samfund i dag ofte opfattet som sandheder om en persons karakter, f.eks. kan man ofte sige: "Hun er usikker/indadvendt/har et dårligt selvværd" eller lign.

I denne opfattelse og talemåde bliver personens problem internaliseret, dvs. gjort til en del af personen. Denne opfattelse og det at tale på denne meget diagnosticerende måde kan have en gennemgribende effekt på menneskers liv, fordi de kommer til at tro på, at de selv er problemet.

Den eksternaliserende samtale udfordrer dette. I den eksternaliserende samtale adskiller man folks identitetsfølelse fra deres problem. Problemet er problemet – en adskilt enhed uden for personen. Man siger ikke, at personen er deprimeret, men at depressionen "har fat i én". Depressionen er en selvstændig størrelse, som har sine egne intentioner osv. Ifølge narrativ teori rummer historien om depressionen ikke hele personens identitet. Det er en central pointe i narrativ teori, at livet er multihistorielt, og at der altid kan fortælles flere historier om en persons identitet, end bare historien om depressionen. Ved at eksternalisere problemet får personen mulighed for at handle i relation til problemet og tage ansvar i forhold til det. Man kan opleve en følelse af agenthed (agency), altså evnen til aktivt at kunne gøre noget for at gå imod problemet. Eksternalisering kan give en følelse af lettelse – at man ikke selv er problemet, og at problemet ikke altid er til stede i ens liv (Holmgren, 2010a; Holmgren, 2010b; Lundby, 2000; Marner, 1994; White, 1995; White et al., 2000; White, 2006a; White & Morgan, 2007).

Således er eksternalisering altså langt mere end blot en metode. Den er udtryk for et fundamentalt menneskesyn, som pointerer, at mennesker er mere end deres problemer, og at problemer ikke er nogle, der bor hos individet, men i højere grad kommer på besøg ind imellem. I denne kontekst bliver det dermed interessant at undersøge, hvornår problemet kommer på besøg, hvor længe det bliver, under hvilke forhold det kommer, og hvad der undertiden får det til at gå væk igen. Måske kan man få øje på måder, hvorpå personen faktisk har skabt modmagt og forsøgt at komme problemet til livs.

Eksempler på eksternaliserende spørgsmål

- Så hvordan påvirker det dig, når usikkerheden kommer?
- Hvad får usikkerheden dig til at gøre? Hvad får usikkerheden dig til at tænke?
- Hvornår kommer usikkerheden mest/mindst på besøg?

- Hvilke omstændigheder gør det særligt attraktivt for usikkerheden at komme på besøg?
- Hvor længe plejer den at være hos dig?
- Er der tidspunkter, hvor usikkerheden ikke er der?

Eksempler på spørgsmål om agency

- Hvad var det du gjorde, som fik usikkerheden til at forsvinde?
- Hvad var det du gjorde, som gjorde det muligt for ham at gøre det?
- Er du i gang med et oprør imod den idé?

Identitetslandskaber og handlingslandskaber

Michael White havde en overbevisning om, at historier har dobbelte landskaber. Der er et identitetslandskab og et handlingslandskab. Handlingslandskabet udgøres af folks beskrivelser af deres oplevelser, hvor identitetslandskabet er den fortolkning, som folk laver af de begivenheder, som finder sted i handlingslandskabet.

Ved hjælp af denne metode forbindes menneskers helt konkrete handlinger til deres værdier, intentioner, håb osv. og omvendt. Fordelen her er, at supervisanden bliver tvunget til at tænke efter og forbinde værdier og intentioner med konkrete handlinger. Dette kan skabe ny bevidsthed hos supervisanden, og det kan fortykke evt. nye historier om, hvorfor man vælger at gøre noget på helt bestemte måder (White, 1995; White, 2006b). De cirkulære spørgsmål og tankelæsespørgsmålene, som blev beskrevet under det systemiske afsnit, kan sidestilles med spørgsmål til handlingslandskabet i det narrative.

Eksempler på spørgsmål som forbinder handlingslandskaber med identitetslandskaber

- Hvis jeg havde været til stede, hvad ville jeg så have kunnet se dig gøre, som kunne vise mig, at netop dette er vigtigt for dig?
- Når du sagde det til hende på netop denne måde, hvad viser det dig så om, hvad der er vigtigt for dig (tidligere og nu)?
- Hvad så hun dig gøre, som gør, at hun siger, at dette er meget vigtigt for dig?
- Hvordan ville hun beskrive én, som handler på den måde?
- Hvad tænker du om en person, som bliver beskrevet på denne måde?
- Hvad vil du mene vil være muligt for en person, som beskrives på denne måde, i forhold til at udføre de opgaver på arbejdet?
- Hvis jeg havde været til stede, hvad ville jeg da have kunnet se, at du gjorde?
- Hvad siger denne handling om, hvad der er vigtigt for dig?
- Hvor kan jeg ellers se, at denne værdi er vigtig for dig?
- Hvad betyder denne værdi for din måde at være i afdelingen på (konkret)?

- Hvad har jeg kunnet se dig gøre her på arbejdet, som viser, at dette er vigtigt for dig?
- Tror du, at dine kolleger har lagt mærke til noget, du har gjort, som viser, at dette er vigtigt for dig?
- Hvordan tror du, at de vil beskrive en person, som synes, at dette er meget vigtigt?
- Hvad siger det om dig, at du sørgede for at hente hjælp?
- Hvordan vil du beskrive et menneske, som sørger for at hente hjælp?
- Hvad vil du mene er vigtigt for denne person?
- Tror du, at dette afspejler sig på andre måder i dit arbejde?

Bilag 1.

Om supervisionen på Gynækologisk Klinik

Supervision af sygeplejerskerne

Med sygeplejerskernes ledelse aftalte jeg, at sygeplejerskerne skulle deltage i grupper af 4. De skulle møde om morgenen på mit kontor, som lå væk fra afdelingen. Der blev afsat 1½ time til supervisionen, og der blev afsat 5 supervisioner til en gruppe. Der var 14 dage mellem hver supervision, som altid fandt sted samme tid og sted.

Jeg havde kun én gruppe sygeplejersker ad gangen. Når jeg var færdig med én gruppe, startede en ny gruppe. Deltagerne fra én gruppe var velkomne til at deltage i en ny gruppe, hvis der var plads i den nye gruppe, og hvis deres leder sagde god for det.

Det hændte, at en sygeplejerske fra en gruppesupervision også ønskede individuel supervision, hvilket både afdelingens ledelse og jeg selv så som noget positivt, og som vi derfor tilbød. Det var væsentligt for afdelingens ledelse at vide, hvor mange der deltog i hvad og hvornår, og derfor blev det aftalt, at en sygeplejerske skulle klare med ledelsen, at det var ok at komme individuelt hos mig.

Det var meget væsentligt for mig at aftale med ledelsen, hvilke informationer den ønskede af mig fra supervisionerne. Vi aftalte, at jeg ikke videreformidle enkeltsager, men at vi i grupperne, efter hver supervision, sammen blev enige om at beskrive supervisionen tematisk til ledelsen.

Jeg meldte ikke tilbage til ledelsen vedr. de individuelle supervisioner, med mindre medarbejderen bad mig om det. Jeg oplevede, at ledelsen havde tillid til min dømmekraft i forhold til, at jeg kun talte med de medarbejdere, hvor der var et behov herfor.

Supervision af lægerne

Med klinikchefen aftalte jeg, at lægerne deltog i en gruppe på 3. De mødte på mit kontor kl. 8 om morgenen, efter at de forinden havde talt med den patient, som de efter supervisionen skulle operere.

Der blev afsat 1 time til lægernes supervision, hvilket var, hvad der realistisk set kunne lade sig gøre i fht. dagens operationer. Lægerne kom med 2-3 ugers mellemrum afhængig af, hvad de havde af kurser, konferencer m.m.

Supervisionen af lægerne foregik sideløbende med supervisionen af sygeplejerskerne. Der blev ikke sat antal på, hvor mange supervisioner lægerne skulle tilbydes, til gengæld aftalte vi, at jeg efter 5 supervisionsgange evaluerede med lægerne om, hvorvidt de ønskede at fortsætte med supervisionen. Supervisionen af lægerne ophørte, da jeg overgik til andet arbejde.

Bilag 2.

Maturanas domæner til brug i introduktion til supervision

Maturana udviklede teorien om de tre domæner, som er en model til at forstå den sammenhæng, vi er en del af i øjeblikket. Modellen er baseret på ideen om, at vi lever i tre forskellige livsverdener eller domæner. Et domæne er en forståelsesramme.

Æstetikens domæne:

Den personlige kundskab og de personlige og private normer. Hvad der for individet er rigtigt og forkert, hvad der er smukt osv. Tro, livsholdninger og religiøsitet. Her dominerer følelser, holdninger og religiøst liv. Hele vores kulturelle baggrund. Hvis der er uklarhed på produktionens domæne, viser det sig ofte her på det personlige domæne, som uenighed og konflikter. Det er vanskeligt at føre samtaler på det personlige domæne.

Refleksionens domæne:

Her findes ikke én sandhed eller ét perspektiv. Der findes mange sandheder og mange perspektiver. Dette er nysgerrighedens domæne. Her forsøger man at sætte sig ind i en andens sted, her kan man tænke højt og lytte til hinanden. Alle synspunkter er ligeværdige. Her foregår terapi og supervision. Her er multivers vs. univers. I univers er der kun én sandhed og én forklaring, i multivers lever mange forklaringer ved siden af hinanden og beriger hinanden. Når vi er i univers, er vi i produktionens domæne. I refleksionens domæne kan vi for en stund se bort fra vores egen æstetik og blive nysgerrige på andres, og vi undgår at havne i beslutningsfælden.

Produktionens domæne:

Her gælder love og regler. Dette er handlingens domæne. Her er man i arbejde, ofte på arbejde. Her forholder man sig til den kompetence, man har, og til instrukser og interne normer. Det daglige livs mange gøremål befinder sig i produktionens domæne, husligt arbejde, børneopdragelse, færdselsreglerne, at hilse høfligt på naboen. Her diskuterer eller problematiserer man ikke de rammer, der danner udgangspunkt for praksis (Hårtveit, 2005).

Referencer

Perspektiver på supervision: en erhvervspsykologisk antologi (2008). (1. udgave ed.) [Virum]: Dansk Psykologisk Forlag.

Andersen, T. (2005). *Reflekterende processer: samtaler og samtaler om samtalerne*. (3. udgave ed.) [Virum]: Dansk Psykologisk Forlag.

Bateson, G., Jackson, D. D., Haley, J., & Weakland, J. (1956). Toward a theory of schizophrenia. *Behavioral Science*, 1, 251-264.

Boscolo, L. (1991). *Systemisk familierapi - Milanometoden: samtaler om teori og praksis*. Kbh.: Hans Reitzel.

Hårtveit, H. & Jensen, P. (2005). *Familien - plus én: indføring i familierapi*. (1. udgave ed.) Århus: Klim.

Hertz, S. (2004). De unge og ungdomspsykiatrien. *Fokus* 32, 25-42.

Holmgren, A. (2010a). Narrativ pædagogik - det handler om livskraft; Narrativ pædagogik i praksis. 10 huskeregler. In A. Holmgren (Ed.), *Fra terapi til pædagogik: en brugsbog i narrativ praksis* (1. udgave ed., Kbh.: Hans Reitzel.

Holmgren, A. (2010b). *Fra terapi til pædagogik: en brugsbog i narrativ praksis*. (1. udgave ed.) Kbh.: Hans Reitzel.

Hougaard, E., Diderichsen, B., & Nielsen, T. (1998). *Psykoteraapiens hovedtraditioner: en indføring i psykoanalytisk, oplevelsesorienteret, kognitiv, systemorienteret og integrativ psykoteraapi*. (1. udgave ed.) Virum: Dansk Psykologisk Forlag.

Lundby, G. (2000). *Narrativ terapi*. (1. udgave ed.) Kbh.: Hans Reitzel.

Marner, T. (1994). *Kom - lad os snyde problemet: eksternalisering i familierapi efter Michael White og David Epstons metode*. Kbh.: Hans Reitzel.

McNamee, S. & Gergen, K. J. (1992). *Therapy as social construction*. London: Sage.

Ølgaard, B. (1991). *Kommunikation og økomentale systemer ifølge Gregory Bateson*. Kbh.: Akademisk Forlag.

Palazzoli, M, Boscolo, L., Cecchin, G., and Prata, G. (1980). Hypothesing - Circularity - neutrality: Three Guidelines for the Conductor of the Session, Family Process 1980. *Family process*, 19.

Schjødt, B. & Egeland, T. A. (1992). *Fra systemteori til familierapi*. [Kbh.]: Jørgen Paludan.

Schousboe, H. (2010). Systemisk/Narrativ gruppebehandling af Binge Eating Disorder. Dekonstruktion af et behandlingskoncept. *Fokus på familien, tidsskrift for familiebehandling*, 4-25.

White, M. (2006a). *Narrativ praksis*. (1. udgave ed.) Kbh.: Hans Reitzel.

White, M. (2006b). *Narrativ teori*. (1. udgave ed.) Kbh.: Hans Reitzel.

White, M. (1995). *Re-authoring lives: interviews & essays*. (Reprint ed.) Adelaide: Dulwich Centre Publications.

White, M. & Epston, D. (2000). *Narrativ terapi: en introduktion*. (1. utgåvan ed.) [Stockholm]: Mareld.

White, M. & Morgan, A. (2007). *Narrativ terapi med børn og deres familier*. (1. udgave ed.) Kbh.: Akademisk Forlag.

Opsætningen af denne manual er lavet i samarbejde med Juliane Marie Centrets kommunikationsrådgiver Linda Svenstrup Munk. 2011.