

Rapport om gruppesupervision for sognepræster.

Kortlægning, organisering, teori og praksis.
Oplæg til Best Practice for supervision i stifterne

Studieorlov jan – marts 2022
Ingeborg Kastberg
Hospicepræst og supervisor i folkekirken.

Indhold:

• 1. Indledning	4
• 2. Brug af evalueringer af gruppesupervision for sognepræster	4
• 3. Vokabular	5
• 4. Baggrund for relevansen af nærværende rapport	5
• 5. Supervisionens korte historie i folkekirken	8
• 6. Supervision i praksis, herunder økonomi og organisering	9
• 7. Supervision i teoretisk perspektiv, herunder	11
○ Bud på begrebsafklaring af coach – mentor – supervisor.	13
• 8. Pastoral supervision – bud på en beskrivelse	15
○ Supervisionens effekt ifølge evalueringsundersøgelse.	16
• 9. Supervisionens rolle set i relation til NY PRÆST	17
• 10. Diskussion og perspektivering med afsluttende bud på en	18
• 11. Best practice for gruppesupervision for præster i stifterne.	21
• 12. Afsluttende bemærkninger	25
• 12. Litteraturliste	26
• 13. Bilag 1-3	28

Abstract:

Gruppesupervision for sognepræster er refleksion sammen med en uddannet supervisor i folkekirken og øvrige deltagere i gruppen over egen pastorale praksis. Supervision er nævnt i Kompetenceprofiler for præster (FUV 2017) og i Præsteforeningens Livsfasepolitik (2020).

Refleksionen har sit fokus i treheden af præstens embede, teologi og person, og i præstens rolle i en given arbejdskontekst med en trediepart (konfident, samtalepartner o.a).

”Projekt *Håndtering af følelsesmæssige belastninger* afdækker, at præster med lav embedsalder angiver arbejdsopgaver, som stiller krav til kommunikation og relationskompetence som de mest krævende. Samtidig viser erfaringer fra FUV og uddannelseskonsulenter, at præster knyttet til NY PRÆST er optaget af samtalen som trænings- og kompetenceområde. De efterspørger gruppesupervision tidligt i NY PRÆST forløbet såvel som ved afrundingssamtalen.”

En undersøgelse gennemført ifm. rapporten afdækker, at såvel uddannede supervisorer som deltagere i gruppesupervision angiver treheden af embede, teologi og person, samt fokuseret refleksion over samtale som supervisionens særkende. Dertil, at den fungerer embedsudviklende, ensomhedsreducerende og stressaflastende. Flere undrer sig over, at supervision ikke er obligatorisk for præster. På baggrund af projekt HFB, erfaringer fra NY PRÆST og rapportens egen undersøgelse foreslås i rapportens Best Practice, at supervision implementeres tidligt for nyuddannede præster. Der diskuteres fordele og ulemper ved fokuserede grupper for deltagere i NY PRÆST overfor grupper bestående af præster med både lang og kort embedsalder. Det anbefales, at supervisionsgrupper koordineres på tværs af stiftsgrænser for at mindske tætte arbejdsmæssige relationer mellem deltagerne i grupperne.

1. Indledning.

Supervision er refleksion med en supervisor over sin egen, faglige praksis¹.

I et fortroligt rum, drøfter man det, man er fagligt optaget af og mangler andres blik på.

I flere fag, hvor supervision findes, betragtes den som et nødvendigt fagligt greb til dels retrospektivt at diskutere hvordan en samtale eller hændelse er forløbet, dels progressivt at bevare et højt fagligt niveau².

Pastoral supervision er den specifikke betegnelse, når det er præster, der deltager, og en præst og uddannet supervisor i Folkekirken der leder en supervisionsgruppe og/eller har individuelle samtaler med en præst. I form og metode kan en supervisionsamtale mellem supervisor og supervisand ligne en sjælesorgssamtale mellem præst og konfident.

Pastoral supervision eksisterer i 2022 i danske stifter i forskellig form og med forskelligt aktivitetsniveau. Denne rapport søger at afdække den aktuelle status for gruppesupervision for sognepræster i dag, og kortlægge situationen i stifterne (antal supervisionsgrupper, antal uddannede supervisorer i embede, koordinering af supervision) – en oversigt findes i afsn.6. Alle tal oplyst i rapporten er fra 2021.

Rapporten er blevet til på opfordring af biskop og domprovst i Haderslev stift, og er resultatet af en studieorlov jan-marts 2022.

Den er tænkt til at give overblik og danne baggrund for refleksion i stifterne over hvordan supervision kan bidrage til at fastholde præster i embede, medvirke til fortsat kompetenceudvikling og glæde i arbejdet, samt så vidt muligt undgå og forebygge langvarige sygemeldinger som følge af høje følelsesmæssige belastninger i arbejdet som præst.

Håbet er, at den kan være til inspiration for biskopper, provster og stifternes arbejdsmiljøorganisationer og tjene til brug for planlægning og implementering af supervision i stifterne, så denne arbejdsmetode for præster systematiseres og anvendes i højere grad end nu.

Rapporten kan læses på to måder: Ønsker man at koncentrere sig om fakta vedr. supervision i folkekirken, grundbegreber, organisering og økonomi, læses afsnit 1-6 (s.3-10) og 10-11 (s.17-24).

Ønsker man også indblik i begreber og teorier bag supervision som arbejdsmetode og et særligt blik på supervision i relation til NY PRÆST, medtages afsnittene 7-9 (s.10-17).

2. Brug af evalueringer af gruppesupervision for sognepræster.

I efteråret 2021 indhentede jeg evalueringer fra deltagere i gruppesupervision for sognepræster og fra supervisorer. Evalueringsskemaerne findes som bilag 1 og 2.

Jeg udsendte evalueringsskemaer til samtlige 21 supervisorer i embede, uvidende om de på daværende tidspunkt havde aktive grupper, og om hvor mange deltagere der var i hver gruppe.

Jeg bad supervisorerne videresende evalueringsskemaerne til deltagerne og medsendte en mailadresse, som sikrer anonymitet i besvarelserne.

Jeg sendte også evalueringsskemaer til supervisorerne.

¹ Sker supervisionen i gruppe, kan de øvrige deltagere være med i refleksionen, under supervisors ledelse.

² Fx for psykologer (som krav for at opnå autorisation), sygeplejersker, ansatte i den tværfaglige palliative indsats for alvorligt syge og døende, ansatte i fængselsvæsenet og andre faggrupper, hvor voldsomme oplevelser og møder med menneske i alle livets forhold er et vilkår i arbejdet.

5 supervisorer og 30 supervisander har svaret. Sidstnævnte fordeler sig som følger:

Embedsalder <10 år: 8

Embedsalder 10-20 år: 14

Embedsalder 20-30 år: 6

Embedsalder > 30 år: 2

Citater fra evalueringerne indgår løbende i rapporten. For hvert citat markeres embedsalder og rolle i gruppen (supervisor/supervisand).

3. Vokabular:

Supervisor: en præst og uddannet supervisor i folkekirken, som har individuelle samtaler med præster og/eller leder en supervisionsgruppe for præster.

Supervisand: en præst, der deltager i supervisionen, enten individuelt eller i gruppe.

Case: en samtale, oplevelse, hændelse, refleksion, som drøftes i supervisionen. Alle personer, der optræder i casen anonymiseres.

Tavshedspligt: er altomfattende. Der refereres ikke fra en supervisionssamtale. En undtagelse herfra er, at en supervisand kan referere fra supervisionsarbejdet med *sin egen* case i fortsat anonymiseret form. Fokus er da udelukkende på supervisandens egne erkendelser i arbejdet med casen.

Ledelsesfrit rum: supervision er en pædagogisk arbejdsmetode uden iboende dagsorden af teologisk eller ledelsesmæssig art (Feddersen 2018, 1167). Der refereres ikke til supervisandens provst eller biskop fra supervisionen. Skulle dette – sjældent – skønnes nødvendigt, er det supervisors ansvar grundigt at afklare med supervisanden, hvad der bør videregives til provst eller biskop, hvorfor, hvordan, hvornår og af hvem. Det er supervisors ansvar at sikre, at supervisanden oplever sig tryk og støttet i sådanne tilfælde.

4. Baggrund for at undersøge supervisionens status 2021.

Indenfor de sidste fem år er supervision blevet nævnt specifikt i to væsentlige redegørelser indenfor Folkekirken: *I kompetenceprofiler for præster* (FUV dec. 2017) anføres supervision som en blandt flere metoder til faglig udvikling:

At blive og forblive professionel er kort sagt et spørgsmål om livslang og kompleks læring. Det er, hvad præsteløftet beskriver med termene dannelse og dueliggørelse. Denne fortsatte faglige og personlige dygtiggørelse finder både sted gennem egne studier (ift. præsteløftet), FUVs præsteuddannelses to niveauer (den obligatoriske og den frie efteruddannelse), gennem andre uddannelses- og kursusforløb, deltagelse i supervision, netværk mv., og gennem det daglige virke som præst (FUV 2017, 2).

I *Præsteforeningens Livsfasepolitik* (2020) nævnes supervision i sammenhæng med følelsesmæssige belastninger som en uundgåelig del af arbejdet som præst:

D. Supervision: Præstearbejdet indebærer uundgåeligt følelsesmæssige belastninger gennem møder med mennesker i sorg og krise. De følelsesmæssige belastninger kan ramme forskelligt i de forskellige livsfaser, og erfaringen viser, at de kan ophobes gennem arbejdslivet. Der kan imidlertid konstateres et vist behov for (selv)erkendelse af, at præster som alle andre kan rammes af noget, der belaster vores arbejdsevne. Præsteforeningen anbefaler supervision som et tilbud til alle præster i alle livsfaser, ikke mindst i kraft af sin proaktive betydning. (Pr.F. 2020, 5)

Supervision anses her ikke blot som metode til faglig udvikling, men også som mulighed for at foregribe og forebygge en følelsesmæssig, mental og åndelig udtrætning over tid.

At foreningen har blik for tidsperspektivet, viser sig i samme dokument vedr. "erfarne præster" ("6-8 år og derover" (8)) på baggrund af, at: "...undersøgelser dokumenterer, at erfarne præster i højere grad end deres yngre kollegaer oplever en højere grad af følelsesmæssige belastninger forbundet med arbejdet" (ibid.)

Under konkrete forslag samme sted lyder det: "Særligt rettet til erfarne præster tilbydes der supervision/kollegial sparring med fokus på den kumulerede belastning, det kan indebære at være nært inddraget i menneskers sorger og kriser gennem flere år".

Foruden disse to centrale dokumenter foreligger aktuelt *Karen Marie Søj Leth-Nissens (KML) undersøgelse af præsters håndtering af følelsesmæssige belastninger* (FUV okt. 2020).

Nedenstående illustrationer stammer derfra og bringes med tilladelse fra KML.

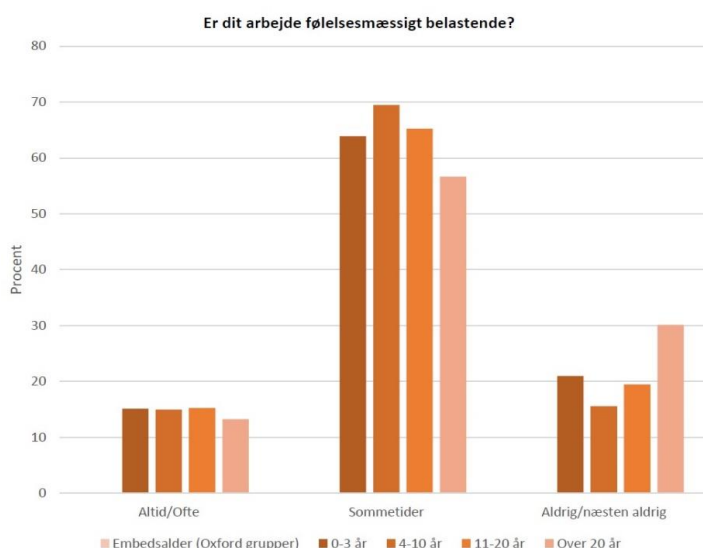
Undersøgelsen er et delprojekt under Paraplyprojektet (2018-2021).

Paraplyprojektet fandt overordnet, at præstearbejdet, udover at indeholde følelsesmæssige belastninger, kan kendetegnes ved: grænseløst arbejde, kompleks organisationsstruktur, konflikter, stress/udbrændthed og chikane/mobning.

Hypotesen bag KML's undersøgelse og delprojekt var, at præster med lang anciennitet er mere følelsesmæssigt belastede end præster med kort anciennitet. Dette var resultatet af en undersøgelse af præsters psykiske arbejdsmiljø i 2012 (Oxford Research 2013) og må forventes at ligge til grund for Præsteforeningens nævnte anbefaling af supervision til "erfarne præster".

Imidlertid var dette ikke fundene i KML's undersøgelse 2021. To illustrationer derfra belyser dette:

Til spørgsmålet: "Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?", var svarene ift. embedsalder:



Når spørgsmål til arbejdsopgaver udspecificeredes, var svarene:

En præsts arbejdsliv består af mange forskellige opgaver. Er der nogle af de nedenstående opgaver, som du oplever som følelsesmæssigt belastende?	I høj grad	Lav embedsalders mere belastede end høj
	Pct.	Signifikans
Begravelser og samtaler med efterladte	5,8%	
Husbesøg	2,2%	
Sjælesorgssamtaler	5,0%	
Konfirmandundervisning - relationerne til konfirmanderne og forældrene	9,1%	x
Dåbsamtaler og kontakten med familierne	0,2%	
Bryllupssamtaler og kontakten med parrene	1,0%	
Uformelle samtaler med sognebørn, fx under indkøb og på gaden	2,8%	
Mødet med mennesker i sorg eller krise	5,0%	
Samarbejdet med præstekolleger og medarbejdere i sognet	12,9%	x
Samarbejdet med menighedsrådet	14,9%	x
Samarbejdet med provsten	7,6%	
At jeg skal bo i tjenestebolig	8,5%	
At der er flydende grænser mellem arbejde og privatliv	19,3%	
At jeg ikke ved hvornår jeg skal dække for kollegers sygdom eller vakante embeder	9,7%	

Der er altså en signifikans i lav embedsalders vedr. belastning ved følgende arbejdsopgaver:

- konfirmandundervisning – relationer til konfirmanderne og forældrene
- Samarbejde med præstekolleger og medarbejdere i sognet
- Samarbejde med menighedsråd

Belastningen ved, at der er flydende grænser mellem arbejde og privatliv er den samlet højeste i undersøgelsen, dog ikke med signifikans i svarene blandt præster med lav embedsalders.

De arbejdsopgaver, der samlet anføres som følelsesmæssigt belastende, er alle er kendetegnet ved at være situationer, hvori *det relationelle* er centralt, hvor divergerende implicite kulturer og tankesæt mødes og evt. kolliderer, og hvor *kommunikation* er det eneste redskab for parterne i relationen.³ Der er altså tale om *"usynligt" præstearbejde*, hvoraf der ej heller kommer noget synligt resultat. Og om, at der ikke nødvendigvis er nogen at drøfte (sam-)arbejdet med efterfølgende, medmindre præsten opsøger det selv. Grundet præstens tavshedspligt vil sådanne situationer derfor oftest "gå under radaren" i det samlede syn på arbejdsopgaver.

Ind i folkekirkens øvrige prioritering og promovning af projekter i folkekirken (liturgikommission, prædikenværksteder, alternative gudstjenesteformer, ny didaktik ift. konfirmandundervisning, "sjælesorg på nettet", natkirke, U-kirke m.m.) kan det undre, at præsters mulighed for at vedligeholde og udvikle deres relations- og kommunikationskompetencer ikke på samme måde er noget, der fokuseres særskilt på. Deltagelse i fx en supervisionsgruppe er fortrinsvis noget præsten selv aktivt

³ Dette i modsætning til målrettede handlinger, hvori alle parter kan forventes af have samme intention; fx dåbshandling, begravelse, vielse, eller arbejdsopgaver som er opstået på baggrund af en gensidig aftale (husbesøg, sjælesorgssamtaler).

søger, eller bliver foreslået (fx af provst, ifm. MUS el.lign.), hvis kommunikation eller samarbejde er gået skævt – og ikke som forbyggende og kompetenceudviklende mulighed.

5. Supervisionens korte historie i folkekirken.

Supervision findes som arbejdsmetode til faglig udvikling og højnelse af kvalifikationer i flere fag, ikke mindst i sundheds- og fængselsvæsnet, samt for psykologer og andre.

Efterhånden som institutionspræster blev integreret på sygehuse og i fængsler, opstod fra dem et stigende ønske om undervisning i sjælesorg med særligt henblik på de samtaler præsterne havde dér, hvor de i kraft af embedet havde deres gang.

Som følge heraf blev der for første gang udbudt kursus i pastoralpsykologi og sjælesorg i 1983 på Præstehøjskolen. Søgningen var stor og fortsatte med at være det igennem de følgende år. I takt hermed opstod behovet for også at reflektere over og øve sig i sjælesorgssamtaler, ikke blot modtage undervisning i teorierne bag. Dette blev i første omgang kaldt "samtaletæring", således, da rektor Niels Thomsen i 1990 meddelte at: "Præstehøjskolen har efter lange forhandlinger med de kirkelige myndigheder fået til opgave at organisere samtaletæring for præster lokalt fra 1991" (Kruse, 2021, 204). I 1995 blev stillingen som lektor i sjælesorg besat af Marianne Bach som den første, og betegnelsen for refleksion over sjælesorgssamtaler skiftede til "arbejdsvejledning".

I 2005 skrev Bach: "[der] påbegyndes fra efteråret en arbejdsvejledningsordning i TPC's regi, som sigter mod at omfatte alle institutionspræster og omfatte sognepræster med et tilbud om en vejledningsgruppe i hvert stift" (Bach, 2005, 60).

I årene, der gik forud for etablering af "samtaletæring for præster", var det konstateret, at "den bedste supervision fik man af præster med psykologisk indsigt, der også kendte arbejdslivet som præst – frem for psykologer" (Kruse, 2021, 206).

Deraf udsprang ideen om en uddannelse i supervision, kaldet samtalevejlederuddannelseskursus. Fra 1995 til 2007 uddannedes to hold såkaldte samtalevejledere. Fra 2012-2014 endnu et hold, nu med fagbetegnelsen supervisorer.

For alle hold gælder det, at uddannelsen rummer undervisning i teori, praktiske øvelser, samt egen deltagelse i en supervisionsgruppe. Uddannelsen afsluttes med en skriftlig opgave og mundtlig eksamination, angiveligt på linje med kravene for universiteternes masterforløb.

Arbejdsmetoden i supervision afhænger af den enkelte uddannede supervisor, men overordnet kan målet for supervision siges at være "att hjälpa en person att utveckla ett dialogförhållande till sitt arbete" (Wickström, 1992, 12).

Tidligere lektor i sjælesorg ved FUV Lars Kruse beskriver på baggrund heraf supervision som "et organiseret møde mellem to eller flere med det mål at reflektere over de erfaringer vi gør os med eksempelvis samtaler og sjælesorg. Vi gør det for at udvikle den enkeltes faglige kompetence" (Kruse 2021, 211).

44 supervisorer i alt er uddannet fra Præstehøjskolen (FUV) på de tre hold fra 1995-2014.

<https://www.fkuv.dk/videnscenteret/videnscenteret/netvaerksgrupper/supervisorer>

Af de 44 er nu 23 enten pensionerede, tager ikke supervisionsopgaver og/eller har en anden funktion, som ikke er forenelig med rollen som supervisor (fx en ledende stilling, som provst).

Aktuelt er fjerde hold supervisorer under uddannelse og forventes afsluttet 2023.

Holdet under uddannelse tæller 16 deltagere.

6. Supervision i praksis. Organisering. Økonomi.

I otte ud af 10 stifter er det en uddannet supervisor, der har ansvar for at organisere gruppesupervision for sognepræster.

Tal fra 2021 vedr. antal grupper samt organisering fremgår af nedenstående skema⁴

Tallet i parentes angiver hvor mange supervisorer i embede, der vil være i hvert stift, når det nuværende hold supervisorer har afsluttet deres uddannelse i 2023.

Stift	Antal grupper	Uddannede supervisorer i stiftet ⁵	Koordinerende opgave	
København	3	1 (4)	Knyttet til efteruddannelsen i stiftet. Præst v/ efterudd koordinerer, supervisor er kontakt til grupperne	
Helsingør	3	4 (6)	Præst, supervisorudd.	
Lolland Falster	1	1 (2)	Domprovst, supervisorudd.	
Roskilde	1 sgh.præster 1 fængselspræster 3 sognepræster	3 (5)	Præst, supervisorudd.	Grupper for instit. præster har valgt ekstern supervisor
Fyn	0	1 (1)	0	Kontinuerlig supervision v/ supervisor i folkekirken er ikke et tilbud i stiftet.
Aalborg	0	3 (5)		Koordinering og supervision indeholdt i ansætt.kvotet indtil 2021
Viborg	1	1 (3)	Henvendelse fra provster til stiftskontoret. Derefter koordinering v/ præst, supervisor	
Århus	2 instit.præstegr. 2 sognepræstegr.	4 (6)	Præst, supervisorudd.	

⁴ I oversigten er ikke medtaget supervisionsgrupper for fx sorggruppeledere, hvoraf nogle kan være sognepræster. Medtaget er kendte supervisionsgrupper for fængsels- og arresthuspræster i Jylland.

⁵ I embede. Visse emeriti har dog supervisionsgrupper. Disse emeriti er ikke medregnet i oversigten.

	1 korshærspræstegr. (flere stifter)			
Haderslev	2 Grupper for sgh. præster på tværs i RegionSyd	3 (4)	Præst, supervisorudd.	
Ribe	1	2 (4)	Præst, supervisorudd.	

Organisering:

Antal:

En supervisionsgruppe består oftest af 4-8 deltagere og en supervisor. Gruppen mødes 6-8 gange/år á 3 timer pr. gang.

Sammensætning af gruppe og supervisor:

Koordinator i stiftet har ansvar for sammensætningen af deltagerne i gruppen, optimalt med så få snitflader mellem dem som muligt (nabosogn- eller kollegaskab, gensidig rådighedsforpligtelse, private relationer, samme provsti m.m.). Dette gælder også for forholdet supervisor og de enkelte gruppemedlemmer imellem. Formålet er, at supervisionsrummet for alle skal være så frit og trygt som muligt.

Der kan være udfordringer med, at denne organisering lykkes, og det har derfor vist sig muligt og godt at bruge supervisorer fra nabostifter⁶.

Koordinator kontakter én supervisor i stiftet pr. gruppe og giver vedkommende opgaven at kontakte gruppemedlemmerne mhp. aftaler om mødedage, - tid, og -sted.

Mødested:

Mødestedet vil typisk være et lokale i en sognegård centralt placeret for såvel supervisor som gruppens medlemmer, vederlagsfrit. Supervisor er ansvarlig for reservation af lokale, klargøring, oprydning og for at der bliver lavet kaffe/te. Af hensyn til hver gruppemedlems frihed fra forpligtelser ifm. deltagelse, bør lokalet ikke være i en sognegård, hvor en præst i gruppen er ansat. Erfaringer viser, at præsten i så fald ofte vil føle sig forpligtet på at sørge for klargøring, oprydning og forplejning m.m.

Kontrakt og evaluering af supervisionsforløb:

Der foreligger fra FUV og SSiF⁷ kontrakt for supervision (bilag 3), som supervisor kan bruge til rammesætning i sin introduktion af supervision som arbejdsmetode. Det er frivilligt om supervisor vil uddele og bede om underskrift på kontrakten fra gruppens medlemmer.

Ligeledes eksisterer der evalueringsskemaer (bilag 1), som gruppens medlemmer udfylder efter supervisionsforløbet er afsluttet og fremsender dernæst til supervisor.⁸

Økonomi:

Taksten for en supervisor pt. time varierer landet over. Nogle stifter følger taksten for supervision i regi af FUV på 841,-/time.

⁶ fx i Rsyd i supervision for præster i sundhedssektoren

⁷ Sammenslutningen af Supervisorer i Folkekirken. Interesseorganisation.

⁸ Det er dette evalueringsskema, der er brugt i denne rapport.

Haderslev stift følger taksten på 632,25/t (AC's takst for en spørgetime ifm. undervisning).
[AC-satser \(gl.org\)](http://gl.org)

Udgifter ifm. en supervisionsgruppe i Haderslev Stift pr. år med AC's takst er derfor:

Pr. supervisionsmøde á 3 timer: 3 x 632,25 = 1.896,75
8 møder pr. år: 8 x 1.896,75 = 15.174,00

Samlet udgift pr. gruppe pr år: 15.174 kr. + kørsel til supervisor.

Hertil kommer kørsel for deltagerne, som indgår i præsternes almindelige kørselsregnskab under:
formål: supervision og indberettes til provstiet.

7. Supervision i teoretisk perspektiv.

Bud på begrebsafklaring coach – vejleder – supervisor.

Der er skrevet yderst sparsomt om pastoral supervision. På dansk foreligger der ikke større arbejder, der behandler pastoral supervision som særligt felt i folkekirken. Derfor lånes definitioner og beskrivelser ofte fra psykologers og psykoterapeuters fagområde⁹.

Michael Paterson, australsk supervisor og præst tilknyttet palliation, kalder pastoral supervision for en disciplin i sin vorden ("emerging discipline" Paterson, 2020, 9).

I 2016, fortæller han, forsøgte han sig selv med følgende definition:

Pastoral Supervision is a safe, boundaried and hospitable space in which people with a duty of care reflect on their use of time, talents and roles in their work with others. It pays attention to the worker as well as the work, is truthful about the past, attentive to the present and directed towards a transformative future. (ibid)

Her er altså ikke udelukkende tænkt på pastoral supervision for præster, men generelt for "people with a duty of care".

Patersons håb er med definitionen af Pastoral Supervision følgende (ibid):

- At løse ordet "pastoral" fra en eksklusiv troskontekst
- At revidere "pastoral" som en etisk og holdningsorienteret tilgang
- At omfatte supervisanden **og** dennes konfident med omsorg og forpligtelse
- At understrege opmærksomheden rettet mod personens (supervisandens) underliggende motivation eller kald.

Kaldet, der oprindeligt bragte mennesker frem til et arbejde som præst, læge, socialarbejder eller underviser er iflg. Paterson en dybt personlig sag, men han anser det samtidig for at være alt andet end privat, i og med at kaldet er rettet mod en tredjepart (konfident, søgnebarn, patient, klient).

Dermed imødegår han indvendinger om, at der kan være emner, som er for private til at blive drøftet i

⁹ Flere specialister herfra (Copeland, Andersen, Alrø m.fl.) pointerer, at supervision som disciplin er yderst vanskelig at definere og at der er stærke holdninger til hvordan man bedst beskriver den.

supervisionssammenhæng. Så længe en sag er knyttet til kaldet og professionen, vil Paterson mene, at det hører hjemme i det "trygge, afgrænsede og gæstfrie rum" som supervisionen er.

På baggrund af Patersons definition giver det mening at fortolke dens ordlyd om en transformativ fremtid som én, hvor også transcendens, håb og tro er, ikke eksklusive begreber, men begreber, der taler med, når supervisor, supervisand og gruppen omkring dem alle har en teologisk faglig baggrund – og dermed konstituerer supervisionen som "pastoral".

Målet med en sådan supervision er for Paterson at nære den intentionelle dialog mellem *sjæl, rolle og kontekst*.

Supervisionssamtalen rækker ud over sig selv, nemlig ud til konfidenten, som supervisanden har mødt og måske skal møde igen på et tidspunkt efter supervisionen. Heri adskiller pastoral supervision sig ikke fra supervision af fx psykoterapi; "supervision forholder sig både til klient og supervisand" (Bang, 2004, 111) – den har sit afsæt i en faglig sammenhæng.

De indhentede evalueringer ifm. denne rapport bekræfter betydningen af at have et rum, hvor det er muligt at nære dialogen mellem sjæl, rolle og kontekst:

[supervision er] et sted at reflektere over hvad det vil sige at være præsten og hvordan man også bliver opmærksom på at afgrænse sig selv, hvis der er konfidenter, som fylder alt, alt for meget (..) jeg har aldrig forstået at det ikke var obligatorisk i og med at embede og person og liv falder så meget sammen – og at give sig selv et bevidsthedsløft og opmærksomhed på det vi udfører, samt de teologiske overvejelser i den forbindelse, tror jeg er brugbart for de fleste – og for kirkens miljø (supervisand, embedsalder 13 år).

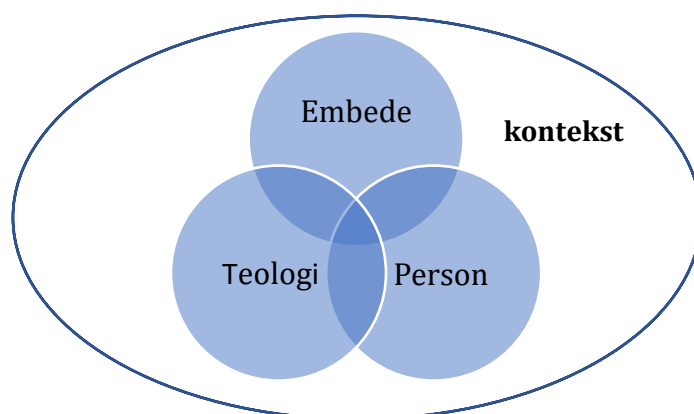
[supervision er] uundværlig for at kunne opretholde høj faglighed og professionalisme, og dermed få mulighed for at fastholde en nødvendig og sund distance til sig selv og sit arbejde. Sagt helt enkelt; deltager du i gruppesupervision, holder du formentlig længere på arbejdsmarkedet (supervisand, embedsalder 19 år).

Hvor Paterson taler om *sjæl, rolle og kontekst* som fokus for supervisionen, taler Marianne Bach i 2005 om supervisionen som rettet mod dimensionerne *person, fag og praksis*. Supervision skal kunne "bringe det særlige i spil, som gælder for en teologisk faglighed, nemlig teologisk refleksion og det menneskesyn og den etik vedrørende samtale, der giver sig heraf" (Bach, 2005, 61).

Derfor er det iflg. Bach vanskeligt at skille teori og praksis, når der tales og skrives om supervision. Iflg. hende sker der nemlig det i supervision, at fagligheden som refleksion over egen praksis "vender måden at lære på om i forhold til den akademiske uddannelse, som præster går ud i arbejdet med" (53): Fra universitetet går teologer ud med mængder af teori, der i arbejdet som præst skal appliceres på praksis. I supervisionen reflekteres der over hvordan (og om) den virkelige, oplevede praksis passer med de tillærte teorier fra universitetet.

Såvel Paterson som Bach pointerer altså, at der i supervision arbejdes med treheden af noget personligt (sjæl, person) og noget embedsrelateret (rolle, fag) i en given kontekst (praksis).

Medtænker man yderligere teori (teologi) kan supervisionens fokus illustreres således:



Mentor, coach, supervisor – bud på begrebsafklaring.

Stillingsbetegnelsen *mentor* er forholdsvis ny i folkekirken og nævnes i introduktionen af NY PRÆST i dec. 2017. En mentor defineres i vokabularet (FUV 2017, 29) som ”præst udpeget af biskop/provst til at forestå kollegial vejledning for den nye præst”. Mentorfunktionen forudsætter ingen forudgående særskilt uddannelse, og der foreligger ikke nationalt en samlet beskrivelse eller definition af mentorrollen¹⁰. Tanken bag mentorfunktionen for nye præster lader til at ligge op ad Sue Copelands beskrivelse af en mentor som rollemodel, der ”øser af sin egen visdom” (Copeland 2005, 11).

Hun introducerer supervisors rolle som dækkende eller vekslende imellem tre funktioner; som *mentor*, som *coach* og som *rådgiver*.

Nedenstående er et forsøg på at tydeliggøre forskellene. Ordene ”supervisand” og ”klient” som anvendes, når man beskriver supervision af psykoterapi, er erstattet af hhv. ”præst” og ”konfident”.

Nederst i skemaet er tilføjet FUV’s beskrivelse af vejlederuddannelsen, som i nogen grad svarer til Copelands beskrivelser af hhv. mentor og coach.

Supervisor som mentor	Supervisor som coach	Supervisor som rådgiver
<p>Øser af sin egen visdom. Genkendes i kraft af sin evne til at give vejledning på andres udviklingsrejse (Copeland 2005).</p> <p>Inspirerer, viser vej, hjælper til vækst tilbyder en skulder at græde ud ved.</p> <p>NY PRÆST (2017, 20): ”Udpeget af biskop/provst til at forestå kollegial vejledning for den nye præst”. Mentorordning findes i den periode, hvor den nye præst er i gang med obligatorisk efteruddannelse. (29): ”mentorer og øvrige kolleger har en vejledningsopgave”</p> <p>Ingen landsdækkende beskrivelse – undt. Helsingør</p>	<p>Mange definitioner.</p> <p>Tilbyder samtale, som er produktiv og resultatorienteret. Mål: forandring og transformation. Coaching har at gøre med at sætte mål og bevæge sig fremad.</p> <p>Anerkender personlige forudsætninger og forhold, som terapien, men går ikke ind i dem (Copeland 2005, 12)</p>	<p>Rådgiverens indsats er baseret på information (modsat relation) Rådgivere støtter organisatorisk forandring (Copeland 2005, 12)</p> <p>BANG (2004): Supervision er triadisk i sin grundform, idet den forholder sig både til supervisand og klient [konfident].</p> <p>Supervision er en langvarig lærings- og udviklingsproces (modsat konsultation/coaching, som er kortvarig og afgrænset og bidrager til problemløsning).</p> <p>Supervisor er <i>med</i> supervisanden i forsøget på at få belyst vanskeligheder i det, der præsenteres. Supervisor er fagligt nysgerrig, autentisk, tolerant, respektfuld ansvarlig (218) Supervisionen har således afsmittende effekt på supervisandens arbejde med klienten [konfidenten].</p>
<p>FUV (2022): Søg fkuv.dk ”Vejlederuddannelsen er en uddannelse på tre moduler, der tilbydes præster med særlige vejledningsopgaver i folkekirken. Det vil først og fremmest sige præster, der fungerer som praktikpræster, mentorer eller som varetager formaliseret kollegial vejledning.</p>		

¹⁰ I Helsingør stift eksisterer dog siden 2021 ”Udfoldet beskrivelse og arbejdsrapport, udarbejdet med mentorer, samlet af Inge Meibom, Ballerup, mentor gennem 10 år”. Supervision nævnes ikke som arbejdsmetode eller støtte til mentorerne, men til praktikpræsterne: ”praktikpræsterne indgår i nært samarbejde med pastoralseminariet og tilbydes kursusdage i faglige emner, eller vejledning og supervision” (FUV 2017, 6).

Målgruppe: Uddannelsen retter sig mod præster og andre, der forestår vejledning i virket som præst af kommende eller nuværende kolleger. Det kan fx dreje sig om vejledning af pastoralseminariets studerende i praktikforløb, mentorfunktion for nye præster, eller konsulentfunktion for kolleger inden for **undervisning, prædiken eller religionsmøde**".

Copeland citerer Williams & Davis' (2002) grunde til, at terapeuter er unikt kvalificeret til at gå ind i *life coaching*. Parallellen til præsters kvalifikationer er evident.

De er:

- Dygtige lyttere
- Har evnen til at reframe
- Er i stand til at tilsidesætte bedømmelse
- Har erfaring med fortrolighed og etik
- Har evne til at søge løsninger og reflektere over muligheder

Copeland gør opmærksom på, at ordet supervisor er kontroversielt, både indenfor rådgiver- og psykoterapiverdenen, fordi supervision i andre sammenhænge er forbundet med en hierarkisk og ledende autoritet over andre (opsyn og overvågning)¹¹. Dette er uforeneligt med pastoral supervision som et ledelsesfrit rum (afsn. 3).

Det er iflg. Copeland svært at give en kortfattet definition af hvad (rådgivende) supervision er, men hun understreger, at det ikke desto mindre er ønskeligt for at metoden kan vinde anerkendelse. Ikke mindst for mennesker udenfor professionen vil en klar definition hjælpe dem til at forstå processen i supervision, siger hun.

Her følger to af de for hende mest fyldestgørende definitioner (i min oversættelse):

Inskipp and Proctor (1995) (i: Copeland 2005, 18):

"(Rådgivende) supervision er en arbejdsalliance mellem en supervisor og en [præst], i hvilken [præsten] kan fremlægge en sag eller en (lyd)optagelse fra sit arbejde; reflektere over den; modtage feedback, og hvor det er passende, rådgivning. Fokus for denne alliance er at sætte [præsten] i stand til at opnå etisk kompetence, tillid og kreativitet for at kunne give sin bedst mulige hjælp til [konfidenterne]". Supervision er således triadisk i sin grundform.

(British Association for Counselling and Psychotherapy 1996) (17):

"(Rådgivende) supervision er et formelt og gensidigt indgået arrangement for [præster], hvori det er muligt regelmæssigt at diskutere deres arbejde med én, som normalt er en erfaren og kompetent rådgiver, og som er kendt med processen i rådgivende supervision (...)"

Hvad der særligt kendetegner pastoral supervision, er temaet for næste afsnit.

¹¹ Her vil supervisionen ofte have en kontrolfunktion af arbejdet, der drøftes, og supervisor vil evt. have en aftale eller kontrakt, der indebærer tilbagerapportering til ledelsen.

8. Pastoral supervision – bud på en beskrivelse.

Hvad er effekten af supervision?

Som det fremgår, er supervision ikke en eksakt afgrænset videnskab, som let lader sig definere. Dog beskrives supervision ofte som en konkret arbejdsmetode for fagpersoner, med henblik på at reflektere over dele af deres arbejde, fortrinsvis det, der har med kontakten med andre at gøre; *mødet* mellem to eller flere, hvor kommunikation, dialog og proces er i centrum. Samtidig pointeres at supervision er triadisk; foruden kontakten mellem supervisor og [præst] er opmærksomheden rettet mod en tredjepart; den, som [præsten] har kontakt, samtaler, *møder* med. Man bringer noget op i supervision fordi man i kraft af sit arbejde har haft eller skal have en samtale, *et møde* med et eller flere mennesker ”derude”.

I supervision kan der være træk fra vejledning, rådgivning, coaching og mentoring, samtidig med at det pointeres, at supervision ikke er terapi.

Tilbage står at beskrive, hvori det særlige ved pastoral supervision består: Paterson forsøger med sit bud på en definition (afsn.7) at løse ordet pastoral fra en eksklusiv troskontekst, samtidig med at han ønsker at tage kaldsbegrebet alvorligt. Han forbinder ordet pastoral med etik, holdning, omsorg, forpligtelse og motivation, og forventer, at supervisionen rummer aspekter af både fortid, nutid og fremtid.

Men intet heraf kan vel hævdes entydigt at være særkende for pastoral supervision alene?

Supervisionens væsen er, at den tager farve af hvem, der benytter sig af den – når det er præster, der udgør en supervisionsgruppe, vil sprog, emner og problemstillinger være præget deraf.

Derfor kan man, i stedet for at sigte mod en definition, arbejde med en beskrivelse, som er dynamisk og respekterer Patersons pointering af, at begrebet er i sin vorden og giver plads til et fortsat arbejde hermed.

Det følgende er et forsøg på en sådan beskrivelse, oversat og suppleret af mig og inspireret af det engelske The Association for Pastoral Education and Supervision.

Pastoral supervision er ¹²:

Et regelmæssigt, planlagt, intentionelt og afgrænset rum, hvor en praktiker [præst], som er uddannet supervisor mødes med en eller flere andre praktikere (supervisander) [præster] for sammen at se på deres faglige praksis

En relation baseret på tillid, fortrolighed, støtte og åbenhed, som giver supervisanden frihed og tryghed til at kunne udforske problemstillinger, som opstår i vedkommendes arbejde

Spirituel/teologisk rig, idet den arbejder indenfor en ramme af åndelig og teologisk forståelse i dialog med [præstens] verdensbillede og arbejde

Psykologisk informeret, idet den trækker på relevant psykologisk teori og indsigt, for at belyse intra-personelle og inter-personelle dynamikker

¹² Oversat fra: “The Association for Pastoral Supervision and Education”
<https://www.pastoralsupervision.org.uk/home/about/definition-and-ethos/>

Sprogligt opmærksom, idet den træner bevidsthed om betydninger af udtryk og ordvalg, og overvejer baggrund for og virkning af disse i kommunikation med andre (min tilføjelse)

Kontekstsensitiv, idet den er opmærksom på det særlige ved holdning, kultur og verdensbillede

Praksisbaseret, idet den fokuserer på en fortælling om arbejde og/eller problemstillinger som opstår i og fra [præstens] pastorale praksis

En måde at vokse på i pastoral identitet, kompetencer, selvbevidsthed, spirituel/teologisk refleksion, pastoral fortolkning, kvalitet i nærvær, troværdighed, håndtering af udfordringer og gensidig læring

Opmærksom på praksistræning, udvikling af evner, håndtering af grænser, professionel identitet og arbejdets påvirkning af alle involverede parter

Pastoral supervision er ikke:

Åndelig vejledning – med det ene formål at udforske præstens spirituelle liv og udvikling

Rådgivning – med det formål at hjælpe præsten til indsigt i vedkommendes personlige dynamikker, eller hjælpe ham/hende med at leve bedre med sine psyko-soziale begrænsninger. Skulle behovet herfor opstå, bør præstens opfordres til at søge rådgivende støtte [andetsteds (m.t.)]

Linjeledelse – med det formål at adressere professionel praksis i relation til præstens præstation og ansvar overfor hans/hendes arbejdsgiver.

Aspekter af de sidste tre ovenstående kan opstå i supervision, men er ikke supervisionens hovedfokus.

Foruden supervisionens indhold og mål, er også **supervisionens effekt** for deltagerne væsentlig. I evalueringsspørgsmålene til denne rapport til både deltagere i supervision og supervisorerne, blev der spurgt: "Hvad mener du om gruppesupervision som mulighed at deltage i for sognepræster?" Hertil er svarene bl.a:

Det synes jeg er en vigtig mulighed, som jeg synes at alle præster skulle have adgang til – for jeg synes virkelig der er brug for det, hvis vi præster ikke skal brænde ud (supervisand, embedsalder 10 år)

Et værktøj til at modvirke udbrændthed og erfaringsbelastning (supervisand, embedsalder 11 år)

Der er en fælles forståelsesramme omkring arbejdet som sognepræst. Det kan give mulighed for konstruktiv spejling i de situationer, der behandles i supervision (supervisand, embedsalder 4½ år)

Supervision burde være et fast tilbud for alle præster! Det skal være forebyggende i stedet for førstehjælp! (supervisand, embedsalder 3 år)

Gruppen har en stor betydning som kollegialt støttende fællesskab. Der er altså en følelsesmæssig (ensomhedsreducerende) betydning og en erkendelsesmæssig læring (supervisand, embedsalder 22 år)

Jeg ser den hovedsageligt i, at jeg har et forum, hvor jeg kan vende de samtaler, der bliver siddende i krop og sjæl. Og at jeg kan spejle mig i andre præster og blive bekræftet i, at jeg griber samtalerne an på en okay måde (supervisand, embedsalder 8 år)

At den er enormt velegnet til at hjælpe præster til at blive styrket i bevidstheden om, hvilken præst de gerne vil være (supervisor gn.15 år)

Et glimrende instrument til at fastholde og udvikle præsters faglige selvreflektion og pastorale selvforståelse (supervisor gn.23 år)

God, uundværlig, oversat af nogle biskopper (måske fordi de ikke ved hvad det er), modvirker ensomhed, giver faglig udvikling, giver selvindsigt, større tilfredshed og glæde som præst (supervisor gn.7 år)

Iflg. nyeste forskning i belastningspsykologi, er der afgørende forhold, der gør sig gældende, når man ser arbejdsrelaterede belastningsskader udvikle sig.

De er: *alvorlighed og hyppighed af belastningen*, samt tilstedeværelsen af et *safe place*, herunder bl.a. gode kolleger, anerkendelse, vejledning og konkret et fysisk sted at opholde sig, hvor man er skærmet mod belastninger (Isdal 2017, 73). Yderligere faktorer er ens *personlige historie og livssituation*.

Af faktorer, der **forebygger** udbrændthed nævnes: overkommelig arbejdsmængde; retfærdighed og respekt; meningsfuldt og etisk forsvarligt arbejde; *oplevelse af kontrol og indflydelse; feedback og anerkendelse; fællesskabsfølelse; kompetenceudvikling* (134). De sidstnævnte fire nævnes alle i evalueringerne.

Faktorer, der har betydning for i hvilket omfang man **belastes**, er iflg. Isdal: *kompetence, erfaring og tilvænnning* (110).

Dette er relevant ift. fundene i KML's delprojekt; at yngre præster tilkendegiver at være mere belastede end ældre. Derfor giver det mening nu at se på supervisionens rolle i relation til nyuddannede præster, som de første to år i embede følger forløbet i NY PRÆST.

9. Supervisionens rolle set i relation til NY PRÆST

Paraplyprojektet og KML's undersøgelse af præsters håndtering af følelsesmæssige belastninger repræsenterer nyest tilgængelige data (afsluttet 2021).

Mest signifikante fund i KML's undersøgelse er de opgaver og vilkår i præstearbejdet, som er kendetegnet ved at være relationelle, usynlige, kontinuerlige og knyttet til hver enkelt præsts kompetencer indenfor samarbejde og kommunikation. Præster med lav embedsalder angiver disse faktorer som mest belastende.

I mit interview af uddannelseskonsulent i Haderslev stift Iben Munksgaard Davids (MD) jan. 2022 siger hun:

Nye præster er drevet af tanken om samtalen som faglig kompetence. Det er samtalen, de efterspørger undervisning i – ikke teori, men i praksis. Flere efterspørger supervision

ved introsamtalen med uddannelseskoordinatoren efter blot en måneds ansættelse, og andre ved afrundingssamtalen efter forløbet under NY PRÆST.¹³

Dette tyder på, at Bach har ret, når hun i 2005 påpeger supervision som en omvendt måde at lære på (Bach, 2005, 53 & afsn.7) – og at nye præster på et tidligt tidspunkt har en forståelse af netop dét. Supervision finder sted som en planlagt og afgrænset samtale mellem supervisor og supervisand, og er en relation baseret på tillid og fortrolighed. Da den samtidig er kontekstsensitiv og opmærksom, bliver den tilmed et eksempel på hvordan en (sjælesorgs)samtale kan foregå.

Supervisionssamtalen bliver dermed både eksempel og øvelse i praksis, såvel for supervisanden som for de øvrige deltagere i gruppen. Der er mulighed for efterfølgende at reflektere over og kommentere på form, sprog, proces og relevans for egen virkelighed. Altså præcis som det efterspørges fra deltagerne i NY PRÆST iflg. MD.

Lars Kruse, en af Bachs efterfølgere på FUV, pointerer en ændring i præsterollen og præsters selvopfattelse de seneste år:

Der fokuseres i dag på godt og ondt mere på personen som embedsbærer end for et par generationer siden. Dengang fyldte embedet formentlig mere end personen. Præst var en defineret rolle man tog på sig. Tanken nu er, at det er som et helt og tydeligt menneske, man skal virke som præst. Præsten skal så at sige mere lære sig rollen – og selv bære den (Kruse, 2021, 212).

Sjælesorgssamtaler figurerer i introduktionsplanen for NY PRÆST (FUV 2017, 18) i forbindelse med den obligatoriske efteruddannelse¹⁴

I forløbet under NY PRÆST er der vedr. sjælesorg en naturlig begrænsning pga. tavshedspligt og fortrolighed, men det springer dog i øjnene, at introduktionsforløbet eksplicit indeholder ”obligatorisk sparring mellem præsten og en af stiftet udpeget ressourceperson omkring konfirmandundervisning, gudstjeneste og prædiken” (ibid. 23), men ikke sjælesorgssamtaler. Ligeledes, at FUV’s beskrivelse af mentorfunktionen (afsn.7) nævner ”konsulentfunktion for kolleger indenfor undervisning, prædiken eller religionsmøde” – men ikke kommunikation og/eller sjælesorgssamtaler.

På den baggrund kan det ikke undre, at unge, nyansatte præster efterspørger praksistræning i såvel sjælesorgssamtaler som i andre situationer i det usynlige præstearbejde.

De efterspørger supervision som mulighed både i begyndelsen af ansættelsen og efter de er løst fra forløbet under NY PRÆST på sammenlagt 18-20 måneder, iflg. MD, måske i bevidstheden om, at ”det er som et helt og tydeligt menneske, man skal virke som præst” (Kruse), og at de tager dette alvorligt. Om dette i sig selv er basis for at nytænke supervision som mulighed for præster diskuteres i næste afsnit.

10. Diskussion og perspektivering

Både fagligt (Kompetenceprofiler 2017) og fagpolitisk (Livsfasepolitik 2020) er supervision de senere år blevet tænkt eksplicit ind i et præsteliv.

¹³ MD har samlet haft forløb med 33 præster, aktuelt med 13 i Haderslev stift (pr.jan.2022)

¹⁴ Som teoretisk undervisning på internatkurser. Den obligatoriske efteruddannelse omfatter ”faglig supervision på de vanskelige samtaler og situationer” (FUV 2017, 18)

KML's delprojekt har tydeliggjort præsters oplevelse og håndtering af følelsesmæssige belastninger, og aktualiseret et behov for at mindske belastning og opbygge arbejdsglæde i præsteembedet. Skat supervision ses som et af midlerne hertil, er det ikke tilstrækkeligt, at den som hidtil, kun er forankret i FUV som en del af et uddannelsesforløb, fx specialuddannelsen i sjælesorg¹⁵. Tiden er kommet til at overveje, om kurser på FUV, hvor supervision indgår, bør følges af, at kompetenceudviklende og fokuseret pastoral gruppesupervision forankres, hvor den rettelig hører hjemme: I præsters virkelighed i stifterne, tilgængelig med kort afstand mellem den, der ønsker at deltage og den instans, der udbyder supervisionen.

Når udbyttet af pastoral gruppesupervision skal beskrives, er der flere – lige vægtige - kendetegn, hvoraf de fleste er oplistet i afsn.8. I det følgende centrerer jeg disse yderligere og diskuterer organisering af gruppesupervision for præster med hhv. kort og lang embedsalder.

Objektivt er pastoral gruppesupervision en særlig lærings- og udviklingsmetode, der bl.a. hjælper til:

- Faglig og teologisk refleksion over egen praksis
- Øvelse i kommunikation og opmærksomhed på det anvendte sprog og dets virkning
- Støtte til faglig udvikling og integration af person, fag og praksis (Bach, 2005, 61 & afsn.7)
- "en mulighed for at standse op og reflektere sammen med folk, der er i samme båd" (supervisand, embedsalder 34 år)

Når pastoral supervision foregår i grupper, udgør hver enkelt case, der arbejdes med, samtidig en læring for deltagerne i forhold til samtale, tematikker, proces, metode, spejling, egne associationer m.m. Der er således aldrig nogen "tilskuere" i en supervisionsgruppe. Alle er deltagere, nogle på et metaplan.

Imidlertid er det ikke alene disse objektive virkninger af gruppesupervision, der er centrale i Kompetenceprofilerne og Livsfasepolitikken. Begge nævner også supervisionens proaktive betydning som forebyggende imod udbrændthed og belastninger i arbejdet¹⁶.

Tilgangen til supervision er altså præget af et deficitfokus; det er en potentiel eksistens af et *underskud*, der er begrundelsen for behovet. Kompetenceprofilen nævner dog supervision i sammenhæng med "den fortsatte og personlige dygtiggørelse" (2), og altså ikke kun som middel mod en allerede opbygget belastning.

Subjektivt oplevede virkninger af deltagelse i pastoral gruppesupervision nævnes af deltagerne i evalueringsundersøgelsen til denne rapport. Iflg. dem er supervision:

- Ensomhedsreducerende
- Forebyggende (mod udbrændthed)
- Tryghedsskabende
- "et balsamisk åndehul i arbejdet" (supervisand embedsalder 34 år)

¹⁵ Dette så meget desto mere som, at Ulla Morre Bidstrup i Kristeligt Dagblad 17. febr. 2022 udtaler: "... da sjælesorg i forvejen står stærkt i vores uddannelsesstilbud, kan jeg ikke love at det bliver yderligere opprioriteret".

Dette er væsentligt, fordi supervision i FUVregi er knyttet til specialuddannelsen i sjælesorg for hhv. sogne- og institutionspræster, og ophører, når uddannelsen er afsluttet.

¹⁶ Det er svært at finde evidens herfor. Der er ikke til dato målt på effekten af supervision for præster.

Flere deltagere i evalueringsundersøgelsen angiver, at supervision bør være et kontinuerligt tilbud, og ikke "førstehjælp".

Har deficitmodellen fra især Livsfasepolitikken mon forplantet sig til præster og provster i MUS-samtaler og dermed støttet opfattelsen af, at deltagelse i gruppesupervision er 1) undtagelsen snarere end reglen 2) noget, der især er relevant hvis præsten er i fare for at blive sygemeldt pga belastning, og 3) noget, der primært hører sjælesorgsuddannelserne til?

Gruppesupervision som forankret i FUV og/eller stifter er én problemstilling.

Sammensætningen af supervisionsgrupper efter præsters embedsalder er en anden. Det vil jeg diskutere nu:

Sammensætningen af gruppesupervision for sognepræster i stiftsregi dikteres af antal henvendelser fra præster med ønske om deltagelse. Der skeles ikke til, om gruppen defineres ved at være for præster med en særlig embedsalder (kort, middel, lang).

I praksis giver dette oftest en frugtbar diversitet i grupperne: unge præster kan spejle sig i erfarne kolleger, som modsat kan personificere solid viden, oparbejdet gennem de sværds slag, der opleves vanskelige og ukendte i begyndelsen af et præsteliv. Samtidig kan de repræsentere, at der er vilkår og situationer, som vedbliver at være komplekse og udfordrende.

Erfarne præster får skærpet blikket for, at meget er forandret siden de selv var nye i embedet, og nye præster oplever dermed anerkendelse og en ønsket, men sjælden respekt for netop deres udfordringer.

Omvendt kan tryghed og frimodighed have svært ved at trives i gruppen, hvis høj embedsalder bruges som en autoritet- og magtdemonstration i sig selv. Det samme kan ske, hvis lang erfaring i et præsteliv af unge præster anskues som forstokkethed og manglende vilje til udsyn, ny inspiration og kollegial solidaritet. I begge tilfælde er det supervisors ansvar at italesætte og omgående bremse enhver tendens til positionering i gruppen.

KML's undersøgelse og mit interview med MD ifm. NY PRÆST belyser nye præsters oplevelse af belastninger i embedet, og deres opmærksomhed på og ønske om kontinuerlig supervision. Det samme fremgår af svarene i evalueringsundersøgelsen i denne rapport, fra præster med *forskellig* embedsalder.

Iflg. KML's undersøgelse anfører præster med især lav embedsalder, at arbejdsopgaver, hvor relationer, kommunikation og samarbejde er i centrum, opleves mest belastende (afsn.4) – det "usynlige" præstearbejde.

Iflg. MD efterspørges supervision af deltagerne i NY PRÆST ved to lejligheder: ved introsamtalen (en måned efter ansættelse) og ved afrundingssamtalen (efter 18-20 mdr. i embede)¹⁷. Man må formode, at hele NY PRÆST forløbet på det tidspunkt har givet flere erfaringer med "usynligt" præstearbejde og de udfordringer, det kan rumme.

Ønsker man i stifterne at følge de to fund (KML og MD) kan der oprettes supervisionsgrupper specifikt for præster, som netop har afsluttet et forløb i NY PRÆST. Koordinering heraf bør i så fald ske i samarbejde med uddannelseskonsulenten i stiftet, som allerede har et kendskab til de nye præster. Hermed imødekommes dels ønsket herfra, dels skabes der et "regelmæssigt, planlagt, afgrænset og intentionelt rum" (afsn.8) og mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer indenfor de områder i præstearbejdet, der opleves særligt udfordrende.

¹⁷ dog uden at angive ønske om alders- og erfaringssammensætning i en supervisionsgruppe.

Dertil kommer, at samtalen mellem supervisor og supervisand i form og metode minder om en sjælesorgssamtale, og således kan være til refleksion for deltagerne i gruppen som den praksis i sjælesorg, der efterspørges af især nye præster, jvnf. MD (afsn.9).

I modsætning til stifternes aldersblandede supervisionsgrupper vil en homogen gruppe med præster med max. 2 års erfaring i høj grad bygge på fælles erfaringer og måske et gensidigt kendskab fra forløbet i NY PRÆST. Der vil være tryghed, solidaritet og spejling alene heri.

Det, der mistes, er erfarne præsters bidrag, cases og funktion af at være rollemodeller på godt og ondt. Princippet om at undgå for mange snitflader mellem gruppemedlemmerne (afsn.6) kan blive vanskeligt at opretholde, hvis deltagerne i gruppen har haft tætte parallelle forløb de foregående 18-20 måneder. Det kan forstærke uhensigtsmæssig indforståethed og en internt oparbejdet kultur, der kan være en hindring for nytænkning og gensidig inspiration blandt deltagerne.

Erfaringer fra supervision for præster i sundheds- og fængselsvæsen viser, at grupper sammensat på tværs af stifter minimerer lokale snitflader og fremmer kollegialt kendskab og netværk geografisk bredt. Dette vil være en arbejdsmodel for sammensætning af en given gruppe for nye præster.

Endelig kan man spørge om, hvor længe man som ny præst skal være kendetegnet ved at være netop dét, og om et forløb i NY PRÆST ikke må anses for at være den sidste særlige indsats, der kommer nyuddannede præster til del. Og dermed, at deltagelse i gruppesupervision derefter sker på lige vilkår med alle andre kolleger, uanset embedsalder og erfaring.

Tilbage står anbefalingen af supervision som "et tilbud til alle præster i alle livsfaser, ikke mindst i kraft af dets proaktive betydning" (Præsteforeningen 2020, 5 & afsn.4).

Ser man bort fra det belastningsforebyggende aspekt af deltagelse i supervision og fokuserer på det kompetenceudviklende, viser evalueringerne til denne rapport, at embedsalderen ikke er afgørende for udbyttet.

Da specialuddannelsen i sjælesorg – og supervision i forbindelse hermed – ofte ligger efter få års ansættelse i FK, kan "erfarne præster" med god ret spørge, hvor deres "kumulerede belastning" og fortsatte faglige og teologiske refleksion over egen praksis skal finde rum og plads, når de (for længst) har afsluttet forløbene i FUVregi, eller slet ikke deltaget i dem. Også for erfarne præster kan der være tryghed og spejling ved at være i supervisionsgruppe med ligemænd, og der kan være en frihed forbundet med at være så erfaren, at man ikke længere behøver at forstille sig – heller ikke overfor unge kolleger (om end kulturen i en supervisionsgruppe optimalt stiler mod det modsatte).

Endelig er der præster, som ikke ønsker at deltage i gruppesupervision.

Heroverfor gælder et ufravigelige princip om, at deltagelse i supervision kun kan give udbytte, hvis den er frivillig.

11. Forslag til Best Practice for gruppesupervision i stifterne

Jeg har nu redegjort for status vedr. gruppesupervision for sognepræster i Danmark 2021 og inddraget evalueringer, perspektiver fra NY PRÆST, samt fund fra KML's projekt om præsters følelsesmæssige belastninger i arbejdet.

I det følgende vil jeg opliste faktuelle problemstillinger ifm. gruppesupervision, og give bud på mulige veje at gå (Best Practice). Da noget sådant ikke før har været forsøgt, er nedenstående ikke evidensbaseret, men forslag til videre overvejelse.

Faktuelle problemstillinger	Mulige veje at gå / Best Practice
<p>Supervision findes i FUV regi knyttet til uddannelse i sjælesorg og ophører med uddannelsesforløbet. Uanset embedsalder er præster ansat og har deres arbejde og liv i stifterne, blandt kolleger, i provstiet og arbejdsgrupper ud fra individuelt engagement og interesse. Uddannelse og kurser i regi af FUV er kun en lille del af dette.</p> <p>Nogle opgaver og udfordringer i embedet forbliver de samme arbejdslivet igennem, andre forandrer sig med opbygget erfaring, og faglig og personlig udvikling.</p> <p>Deltagelse i supervision sker oftest på baggrund af at præsten efterspørger det, eller provst eller andre foreslår det. Dermed nedtones, at gruppesupervision er et naturligt og selvfølgeligt arbejdsredskab for præsten.</p>	<p>Supervision bør ikke kun være forankret i FUV i en uddannelsesmæssig sammenhæng, men mindst lige så meget i stifterne, hvor præsters liv og virke er.</p> <p>Dette vil give en opprioritering af og kontinuitet i gruppesupervision for sognepræster.</p> <p>I stifterne kan et samarbejde mellem supervisorerne og arbejdsmiljørepræsentanterne prioriteres i højere grad end nu i planlægning og opmærksomhed på supervision som en arbejds metode for sognepræster.</p> <p>Supervision bør ikke primært være en mulighed for præster med kort embedsalder.</p> <p>Supervision tilbydes uopfordret til alle præster i stiftet. Det italesættes aktivt i velkomsten til nye præster i stiftet uanset embedsalder.</p> <p>Det pointeres, at deltagelse i en supervisionsgruppe er frivillig.</p> <p>Supervision nævnes eksplicit på stiftets hjemmeside som en blandt mange selvfølgelige arbejds metoder i præsteembedet.</p> <p>Ved ansættelse i stiftet introduceres præsten til den supervisionsgruppe han/hun skal indgå i, hvis han/hun ønsker det. Introduktionen er på linje med introduktion til provst, menighedsråd, AMO, TR, kolleger m.fl. Der følges aktivt op kort efter ansættelse af den koordinator af supervision, der findes i de fleste stifter (se afsn.6).</p> <p>Med større synlighed og italesættelse følger med tiden større naturlighed, og supervisionen løses fra at være en</p>

	<p>mulighed, der kun udspringer af underskud og belastning. Der vil ske en kulturforandring i synet på supervision som en almindelig arbejdsmetode for præster.</p>
<p>Sammensætning af supervisionsgrupper er udfordret af, at der kan være uhensigtsmæssigt tætte snitflader (kollegialt eller personligt) mellem gruppernes deltagere indbyrdes, og mellem deltagere og supervisor.</p>	<p>Der samarbejdes mellem flere stifter (fx 2 eller 3) vedr. sammensætningen af grupperne og fordeling af supervisorer.</p> <p>Denne ordning har vist sig brugbar for institutionspræster på tværs af stifter og regioner.</p> <p>Den koordinerende opgave uddelegeres til en koordinator, som er uddannet supervisor. Opgaven løses i ansvarlighed overfor biskopperne i de pågældende stifter.</p> <p>Hvert stift betaler for det antal præster fra stiftet, der deltager i supervisionsgruppen. Dermed fordeles udgiften til aflønning af supervisor.</p>
<p>I Karen Marie Sø Leth-Nissens delprojekt er der spurgt til hvor præsterne oplever størst <i>belastning</i> i arbejdet</p>	<p>Der foreligger ingen undersøgelse af hvad præster oplever bidrager mest til deres <i>arbejdsglæde</i>.</p> <p>En sådan ville understøtte et overordnet mål om, at flest mulige præster bliver gladere i embedet, samt vise veje at gå for provster, arbejdsmiljørepræsentanter og biskopper i ønsket om fastholdelse af præster i embede.</p>
<p>Hidtil er supervision primært blevet betragtet som en mulighed for at afhjælpe <i>belastning og udbrændthed</i> for præster i embede. Denne tilgang fremgår af fx Præsteforeningens Livsfasepolitik, og af evalueringerne til denne rapport.</p>	<p>Forslag: Der igangsættes på forsøgsbasis et projektforbånd med flere supervisionsgrupper i flere stifter over fx to år, som evaluerer effekten af deltagelse i gruppesupervision.</p> <p>Finansiering heraf sker som samfinansiering mellem flere stifter og kobles evt. på et tættere samarbejde med uddannelseskonsulenter ifm. NY PRÆST.</p>

	<p>Det er uddannede supervisorer i folkekirken, der organiserer og leder supervisionsgrupperne.</p> <p>Evalueringerne af projektet fokuserer på <i>et muligt positivt udkomme og de forebyggende aspekter</i> af deltagelse i en supervisionsgruppe.</p> <p>Deltagernes (og supervisors) opmærksomhed rettes - foruden øvrige temaer - mod, om deltagernes evne til at opdage potentielle belastninger og håndtere dem, øges og styrkes pga. supervisionen.</p> <p><i>Sideløbende hermed</i> undersøges i samme periode, antal og varighed af sygemeldinger i stiftet på baggrund af belastning og udbrændthed, som kan forventes at stamme fra præstens arbejde, og ikke primært skyldes private og personlige forhold. Der sammenlignes med foregående års sygemeldinger mhp. om deltagelse i gruppesupervision har en proaktiv betydning (Præsteforeningen 2020, 5 og afsn.4)</p>
<p>Deltagere i NY PRÆST efterspørger deltagelse i supervision efter en måned efter ansættelse, og ved udgangen af forløbet med NY PRÆST efter 18-20 måneder. Der er forskellige aspekter ved sammensætningen af deltagere i supervisionsgrupper. Dette er drøftet i afsn.10.</p>	<p>Der igangsættes på forsøgsbasis fx to supervisionsgrupper i et stift; en med præster, der netop har afsluttet forløbet med NY PRÆST, og en gruppe med præster med forskellig embedsalder.</p> <p>Til begge grupper inviteres deltagerne aktivt af ledelsen i stifterne (provst, biskop, koordinator) til at være med, og de oplyses om, at formålet hermed bl.a. er at undersøge supervisionens effekt og betydning for de deltagende præster.</p> <p>De deltagende stifter vil på baggrund af fundene i KML's projekt fremstå som proaktive for en ændring af kulturen i folkekirken, når det handler om gruppesupervision for sognepræster.</p>

12. Afsluttende bemærkninger

Denne rapport har søgt at kortlægge status for gruppesupervision for sognepræster i Danmark. Den er et øjebliksbillede af situationen ultimo 2021, og bekræfter, at supervision i gruppe er en dynamisk ordning, som hurtigt forandres, når grupper dannes eller ophører. Data i afsn. 6 er således allerede ændret i april 2022.

Rapportens vigtigste pointe er, at gruppesupervision er værdsat af såvel supervisorer som deltagere, og at alle fremhæver dens embedsopbyggende og fagligt udviklende betydning.

Samtidig er supervision, også i Danmark, en disciplin i sin vorden (Paterson afsn.7) og kun sjældent noget, der nyder særskilt opmærksomhed blandt præster internt.

Derfor er det velgørende, at der de senere år har været både faglig og fagpolitisk opmærksomhed på betydningen af supervision, og bemærkelsesværdigt hvor mange aspekter af et præsteliv, den kan skabe rum for; fx kommunikation, refleksion og faglig selvforståelse. Nye præster i embede lader til at vide dette og efterspørger aktivt supervision meget tidligt i deres embedsforløb (afsn. 9).

Samtidig med udfærdigelsen af denne rapport har jeg haft et frugtbart samarbejde med Karen Marie Søj Leth-Nissen fra Folkekirkens Videnscenter ifm. hendes undersøgelse af præsters håndtering af følelsesmæssige belastninger. Samarbejdet er konkret mundet ud i et overbygningskursus for aktive supervisorer i Folkekirken i juni 2022. Kurset adskiller sig fra FUV's øvrige kurser, idet det følges af en planlagt, aktiv indsats i stifterne i efteråret 2022 mhp. af fremme kontakten til arbejdsmiljøorganisationerne dér og præsentere supervision for sognepræster som et blandt flere arbejdsredskaber. Håbet er, at der gennem opmærksomhed på følelsesmæssige og kommunikative udfordringer i et præsteliv, også kan ske en aflastning heraf, gennem viden om forebyggelse og evt. en øget aktivitet mhp. etablering af supervisionsgrupper.

Vel at mærke uden at der gives køb på grundreglen, at supervision er et ledelsesfrit rum, omgærdet af fuldstændig tavshedspligt, og at temaer, der arbejdes med i supervision udelukkende bestemmes af deltagere og supervisor i fællesskab.

Hvad konsekvenserne af kurset i juni 2022 og de efterfølgende forløb i stifterne bliver, kan ingen vide endnu.

Men ligesom supervision ikke kan blive ordentligt implementeret i Folkekirken ved blot at være knyttet til uddannelsesforløb i FUV regi, kan den heller ikke sikres permanent ved alene at være en del af projektet ifm. KML's undersøgelse.

Man kan håbe, at forløbene i efteråret 2022 vil skabe opmærksomhed og eftertanke om supervisionens potentiale, og at dette vil bidrage til en øget italesættelse og prioritering af den som en blandt flere arbejdsmetoder for præster i Folkekirken, som vil danne og duelliggøre sig.

Ingeborg Kastberg
April 2022

Litteratur:

Alrø, Helle: Supervisor – rolle og person

i: Alrø, H & Kristiansen, M.: Supervision som dialogisk læreproces
Ålborg Universitetsforlag 2010

Andersen, Tom: Reflekterende processer. Samtaler og samtaler om samtalerne.
Dansk psykologisk forlag 2005

Bach, Marianne: Vejledning/supervision af præster
i: Omsorg. Nordisk tidsskrift for palliativ medicin 1/2005
Fakbokforlaget Norge

Bang, Susanne: Rørt, ramt, rystet. Supervision og den sårede hjælper.
Hans Reitzel 2004

Busch, Chr. & Sundbøl, P.: Evaluering af supervisionsgrupper i Kbh's stift. Juni 2011
Udarbejdet til biskoppen, Kbhs' stifts efteruddannelse & provsterne.

Capps, Donald: How to Create a Listening Environment
i: Giving Counsel – a Minister's Guidebook
2001

Copeland, Sue: Counseling Supervision in Organisations. Routhledge London 2005

Fedderson, C. et al.: Supervision for præster i folkekirken
i: Præsteforeningens Blad 2018.48

Gordan, Kurt:
Om kritik, konfrontation, omsorg
i: Psykoterapi Supervision.
Hans Reitzel 1996

Hedegaard, Anne Engholm:
Reparation af supervisionsalliancen – resultater fra en dansk undersøgelse 2017.
i: Psyke & Logos 2017

Hostrup, Hanne: Supervision på gestaltterapeutisk grundlag
Hans Reitzel 2002

Isdal, Per: Medfølelsens pris. Når professionelle hjælpere har brug for hjælp.
Akademisk forlag, Kbh 2018

Jørgensen, Dorte: Rapport om hospitalspræstens arbejde.
Region Midt 2013

Kaas, M.: Hvad er kvalitet i supervision og hvordan kan den evalueres?
i: Pedersen, J.H (red): Perspektiver på supervision. En erhvervpsykologisk antologi
Dansk psykologisk forlag 2008

Kleemann, Michael: Ausbildung in Seelsorge
i: Kleemann, M: Seelsorge. Ein Lehrbuch.

Neukirchener Verlag 2015

Kompetenceprofiler for præster
FUV dec. 2017

Kruse, Lars: Sjælesorg og supervision. En udviklingshistorie
i: Vesterdal, L. & Gudbergesen, T.: Sjælesorg i bevægelse.
Eksistensen 2021

Lang, T.K: Long-Term Supervision in Groups
i: Vetere, A & Sheehan, J: Long Term Systemic Therapy
palgrave macmillan 2020
[Long Term Systemic Therapy in Groups 2020 - T.K.Lang \(1\).pdf](#)

Leth-Nissen, Karen Marie Sø: Projektbeskrivelse vedr. pilotprojekt om "Håndtering af følelsesmæssige belastninger"
FUV okt. 2020, justeret dec. 2020

Paterson, Michael: Between a Rock and a Hard Place. Pastoral Supervision Revisited & Revised.
Skotland 2018
www.ipsrp.org.uk

Præsteforeningens Livsfasepolitik
Præsteforeningen 2020

Steere, David: A Model for Supervision
Eugene OR 2002

Uddannelsesplan for NY PRÆST. Folkekirkens integrerede præsteuddannelse.
FUV dec. 2017

Wengel, Henrik: Supervision i grupper. Rejsen til og fra problemet.
Dansk psykologisk forlag 2005

Wickström, Owe: Identitet och fördjupning – om handledning i kyrkliga yrken.
Verbum forlag. Stockholm 1992

Evaluering af gruppesupervision for sognepræster

- Hvor mange år har du været præst?
- Hvordan er din stillingssammensætning? (sognepræst, funktionspræst el. lign – gerne i %)
- Hvor længe har du deltaget i gruppesupervision?
- Hvordan blev du opmærksom på gruppesupervision som mulighed? (via MUS, provst el biskop, samtale m. kolleger el. lign)

1) Hvordan har din umiddelbare oplevelse af supervisionsforløbet med gruppen været?

2) Hvad har for dig været mest betydningsfuldt i supervisionen?

For gruppen?

For dig selv?

3) Er der noget, du gerne ville have haft mere af? I givet fald hvilket?

4) Er der noget, du gerne ville have haft mindre af? I givet fald hvilket?

5) Hvordan ser du gruppens betydning i supervisionen?

6) Hvad mener du om gruppesupervision som mulighed at deltage i for sognepræster?

7) Hvilken betydning har det for dig, at gruppesupervisionen er ledet af en uddannet supervisor i Folkekirken?

8) Øvrige kommentarer:

Evaluering af gruppesupervision for sognepræster/supervisor

- Hvor mange år har du været præst?
- Hvor mange år har du været uddannet supervisor?
- Hvordan bliver gruppesupervision organiseret i dit stift?

1) Hvordan har din umiddelbare oplevelse af supervisionsforløbet med gruppen været?

2) Hvad har for dig været mest betydningsfuldt?

For gruppen?

For dig som supervisor?

3) Er der noget, du gerne ville have haft mere af? I givet fald hvilket?

4) Er der noget, du gerne ville have haft mindre af? I givet fald hvilket?

5) Hvordan ser du gruppens betydning i supervisionen?

6) Hvad mener du om gruppesupervision som arbejdsmetode for sognepræster?

7) Hvad er i din optik kendetegnende for gruppesupervision ledet af en uddannet supervisor i Folkekirken?
(modsat fx supervision ledet af en psykolog, supervisor uddannet ved DISPUK m.v.)

7) Hvordan oplever du din rolle som supervisor i supervisionen?

8) Øvrige kommentarer:

Bilag 3:

Arbejdskontrakt vedrørende supervision for gruppe

1. **Supervision** udgør en faglig relation mellem en supervisor og supervisanderne, der modtager supervision. Arbejdet hviler på en konsensus omkring en struktureret, faglig arbejdsform. Med udgangspunkt i den enkelte præsts sjælesorgserfaring finder en fælles refleksion sted, der sigter på at støtte og dygtiggøre præsten i dennes praksis og egen selvforståelse.

2. **Ansvar i supervisionen:**

a. Supervisor bærer ansvaret for rammesætning, arbejdsmåden og vejledningsprocessen under selve supervisionen. Supervisor bærer ansvaret for punktlig begyndelse og afslutning af supervisionsamlingerne.

b. Supervisanden bærer ansvar for opfyldelse af arbejdsbetingelser og for egen læreproces gennem: Fremmøde. Supervisor: Afbud meldes ved ferie, orlov, sygdom. Forsinkelse meddeles. Supervisanden har ansvaret for at fremlægge eksempler på egen sjælesørgersk praksis. Supervisanden medbringer så vidt muligt en "sag" til supervision til hver samling.

c. Som en del af det reflekterende team forpligtes gruppens medlemmer på at støtte op om supervisanden med indlevelse og empati. Der leveres indspil til processen på supervisors opfordring og vejledning.

3. **Tavshedspligten** skal respekteres. I forbindelse med supervisionen anonymiseres sjælesorgsamtalen med henblik på, at en problematik uddrages og bliver genstand for supervision. Der er en faglig tavshedspligt omkring det arbejde, der finder sted i supervisionen.

4. **Supervisanden kan bringe en sag op igen** med henblik på fornyet supervision. Supervisor kan følge op på en sag ved under den følgende samling at spørge, hvordan det gik. Ellers må der ikke uden for supervisionen spørges ind til sagerne, der lægges frem. Det er supervisanden, der "ejer" sagen.
