

# De ontwikkeling van de sociotherapeut als professional

Henk Groot Koerkamp

In deze bijdrage wordt de ontwikkeling van sociotherapeuten aan de hand van het leermodel van Watkins (1990) onderverdeeld in vier stadia. In dit model staat een manier van leren centraal gericht op integratie van denken, voelen en handelen. Daarbij wordt aan reflecteren een grote rol toegekend. In het werken met groepen en in het bijzonder het werken met cliënten met persoonlijkheidsproblematiek, is het leren reflecteren op de eigen beroepsontwikkeling een belangrijk instrument.

## Stadium 1: Rolschok

De beginnende sociotherapeut is meestal opgeleid als verpleegkundige of sociaal pedagogisch hulpverlener en maakt al vrij vroeg een start op de arbeidsmarkt. De identiteit als sociotherapeut wordt vervolgens ontwikkeld door werkervaring op te doen en cursussen te volgen. Coaching, supervisie en intervisie bieden mogelijkheden voor verdere bekwaming in het vak. In onze kliniek bieden we nieuwe sociotherapeuten intervisie aan. Het uitwisselen van werkervaringen en het plannen en uitvoeren van nieuwe acties in het team en in het cliëntencontact blijkt ondersteunend te zijn in het bekend raken met het vak.

De specifieke kennis en vaardigheid van de sociotherapie betreft het werken met groepen en individuen in een therapeutisch milieu. In het begin wordt de sociotherapeut vooral geconfronteerd met het eigen

persoonlijk functioneren. Datgene wat de werker zelf als persoonlijke vaardigheden meebrengt kan soms direct in het werk worden ingezet. Daarna kan ruimte ontstaan om te reflecteren op eigen handelen en kunnen handelingsalternatieven geleerd worden. In het begin is het werken in de kliniek nog veelal intuïtief van aard.

*Suzanne, een nieuwe sociotherapeute, vertelde in een intervisie dat ze dominante en narcistische cliënten lastig vond. Ze werd onzeker van dat contact en had de neiging om ze uit de weg te gaan. Van belang is dan om te weten wat er aan de hand is en wat je als beroepsbeoefenaar moet doen (de is- en doeregels uit de supervisie). Suzanne leerde dat haar onzekere houding veel met zichzelf te maken heeft, maar niet helpend is voor deze cliënten, die een zekere houding van de werker vragen. Ze moest dus leren hoe dat aan te pakken.*

De beginnende sociotherapeut wordt geconfronteerd worden met allerlei vragen:

- Welke rol heb ik nu?
- Wat wordt van mij verwacht?
- Ben ik daar goed op voorbereid en toegerust?
- Wat heb ik de cliënten eigenlijk te bieden?
- Zal ik niet overspoeld raken door de dingen die in de groep gebeuren?
- Zal ik geen belangrijke dingen over het hoofd zien?

Beginnende sociotherapeuten voelen zich nogal eens ongemakkelijk in hun nieuwe rol. Wat houdt het sociotherapeut zijn nu precies in? In het milieu zitten sociotherapeuten aan tafel met cliënten te eten, maar daarnaast bieden ze ook therapie sessies aan. Beide situaties vragen verschillende vaardigheden en rollen. Beginners kunnen vragen hebben over hun optreden aan tafel, maar ook vragen hebben over interventies en manieren van leiding geven aan groepen. Hierin komen zowel technische als meer persoonlijke vragen naar voren.

*Suzanne vertelde hoe ze in de therapie zocht naar een goede houding om de groep te leiden. In het begin wachtte ze te veel af en zat te denken welke interventie ze zou doen in de groep. Het gevolg was dat ze telkens te laat was met het doen van de interventie. Na de therapie vertelde ze dan wat ze had willen doen en wat haar had weerhouden. Ze moest echt een drempel over om de leiding te nemen in de groep en was bang dat de groep haar leiderschap niet zou accepteren. Hetzelfde gebeurde in het*

*multidisciplinaire team. Ook hier dacht ze te lang na wat ze wilde vertellen en was geïmponeerd door verbaal krachtige collega's. Het gevolg was dat ze stil bleef en dat anderen gingen twijfelen over hoe ze haar werk op de groep uitvoerde. Ze moest leren om positie in te nemen.*

In het begin is er nog weinig identificatie met het beroep; het gevoel kan bestaan dat een rol gespeeld wordt die niet eigen is. Een eigen stijl moet ontwikkeld worden evenals zicht op eigen sterke en zwakke kanten. De kracht van de beginner, veelal inzet en enthousiasme, kan leiden tot overbetrokkenheid. Onzekerheid kan leiden tot te veel afstand van de cliënten. Er kan een sterke behoefte spelen om zich te willen bewijzen of om aardig gevonden te worden zodanig dat minder vrij opgetreden kan worden.

*Suzanne had een voorkeur voor harmonie in de groep, maar moest leren om zo nodig conflicten aan te gaan. In de leefgroep zat een cliënte in een groepsmoment met pantoffels aan. Suzanne koos om hier na de groep iets van te zeggen, omdat ze bang bleek te zijn voor reacties van groepsleden. Belangrijk is om dat direct en ter plekke te corrigeren, daar ze anders niet expliciet maakt voor de groep wat de normen op dit terrein zijn. Hiervoor had ze ook rolmodellen nodig van ervaren sociotherapeuten die haar voordeden wat te doen, zodat ze kon leren door het na te doen.*

*De relatie met deskundigheidsontwikkeling*  
In deze fase zijn verschillende leertaken te

onderscheiden en dient de organisatie die te faciliteren. De kliniek moet een goed inwerkprogramma bieden waarin beginnend sociotherapeuten kennis kunnen maken met het specifieke milieu dat door sociotherapeuten wordt neergezet en de wijze waarop dit milieu geleid en bewaakt dient te worden. Hierbij hoort uitleg over de wijze van omgaan met cliënten, het hanteren van afstand en nabijheid in het contact, omgaan met regels en grenzen en de afspraken over omgaan met bijzondere situaties. Er dient directe werkbegeleiding geboden te worden om te kunnen reflecteren op de werksituaties, de aanwezige groepsdynamiek en passende en helpende interventies. In de opleiding tot verpleegkundige komt de methodiek van het hanteren van groepen nauwelijks aan bod en dient dit dus geleerd te worden. Voor sociaal pedagogisch hulpverleners geldt dat zij veelal te weinig kennis hebben van psychiatrie. Onze ervaring is dat het bieden van coaching, intervisie en supervisie aan beginnende sociotherapeuten veel rendement oplevert doordat veel geleerd kan worden van en met elkaar.

## Stadium 2: Groei in rol

In dit stadium ontwikkelt de gevorderde beginnende sociotherapeut een eigen stijl. Dit begint langzaam en wellicht aarzelend, maar gaandeweg ontstaat meer zelfstandigheid en wordt meer afstand genomen van de behoefte aan collegiale bevestiging. Er ontstaat meer flexibiliteit betreffende procedures en regels. Ook wordt het gedragsre-

pertoire uitgebreid met meer vaardigheden, technieken en mogelijkheden om verschillende rollen op zich te nemen. De sociotherapeut zal behalve ondersteunende interventies ook meer confronterende en begrenzendende interventies bieden. Ook kan de sociotherapeut meer vrijheid voelen om te experimenteren en wordt er verdieping gezocht in vakliteratuur. Al werkend merkt de sociotherapeut wat zijn eigen kracht is en er ontstaat meer kennis over het proces van de behandeling. Ook ontstaat meer besef van de eigen impact op cliënten. Dit laatste besef is in dit stadium nog niet erg diepgaand en nog broos. De twijfel aan eigen kunnen blijft bestaan en leidt van tijd tot tijd tot het gevoel van tekort schieten. Dit kan nog gemakkelijk versterkt worden in moeilijke situaties. De leertaak in dit stadium is het uitbreiden en verstevigen van de eigen persoonlijke stijl en identiteit.

*Suzanne ging in deze fase meer meedoen in gesprekken, maakte meer contact met cliënten, in informele momenten. Hierbij liep ze tegen de grenzen aan welke informatie van zichzelf ze wilde delen met de cliënten. De cliënten in onze kliniek doen hier in meerdere of mindere mate een appel op. Zo proberen ze uit waar de grenzen van de sociotherapeut in kwestie liggen en van het sociotherapeutisch team als geheel. Suzanne oefent nu op zichtbaar gedrag, bijvoorbeeld op de cliënt die zijn voeten op tafel heeft liggen. Ze oefent nog niet echt op meer onderhuids gedrag, non-verbaal gedrag en dergelijke. Vooral bij narcistische cliënten voelt ze zich nog niet zo op haar*

*gemak. Ze kan zich nog snel geraakt voelen in de persoonlijke sfeer. In deze fase doet ze nog niet zoveel ontregelende interventies. De interventies zijn vooral gericht op veiligheid en op de meer afhankelijke cliënten.*

#### *Deskundigheidsontwikkeling*

De samenwerkingsbespreking is een belangrijk middel om de eigen stijl te toetsen bij collega's. De eigen stijl van de werker moet ontwikkeld worden en tegelijkertijd moet de samenwerking met het team in stand blijven. Sociotherapeuten werken niet alleen, maar vaak in elkaars werkgebied en met elkaars interventies. In deze fase is intervisie daarom een belangrijke methode voor deskundigheidsbevordering, supervisie blijft eveneens ondersteunend. In deze fase past ook deelname aan de training Klinische Psychotherapie. Deze training wordt eenmaal per jaar aangeboden via de Stichting Klinische Psychotherapie (SKP) voor werkers in psychotherapeutische gemeenschappen. Het betreft een simulatietraining waarin medewerkers vanuit verschillende disciplines voor de duur van enkele dagen zelf deelnemen aan een therapeutisch milieu. Tijdens deze training ervaart de therapeut in de rol van cliënt hoe het is om het therapeutisch programma mee te maken. Ook ontdekt de deelnemer wat de werking en de kracht zijn van groepsdynamiek. Over het algemeen is deze training een verrijkende en indrukwekkende ervaring, waardoor de empathie met cliënten groeit doordat beter wordt begrepen wat voor proces een cliënt doormaakt in een therapeutisch milieu.

#### **Stadium 3: Rolconsolidatie**

De sociotherapeut is in dit stadium vertrouwd met de rol van sociotherapeut. Het kennisniveau van de sociotherapeut is groot, maar ook de beroepsidentiteit is versterkt. De werker heeft een goede kijk gekregen op de mogelijkheden en beperkingen van het vak sociotherapie. Er is sprake van integratie van denken, voelen en handelen. De sociotherapeut heeft goed zicht ontwikkeld op eigen sterke en minder sterke kanten, inzicht in de eigen stijl van werken en op de impact die het eigen handelen kan hebben. De rollen die toegepast worden zijn divers en kunnen worden ingezet al naar gelang de situatie dit vraagt. De sociotherapeut kan problemen in de werkuitoefening goed hanteren, hoewel hij mislukkingen nog gemakkelijk en mogelijk onterecht aan zichzelf toeschrijft.

*Suzanne merkt dat cliënten haar vaker opzoeken. Ze is hierbij minder gericht op het bewaken en hanteren van de grenzen. Deze zijn ondertussen duidelijk en eigen gemaakt in het professionele handelen. Ze heeft veel meer ruimte voor het daadwerkelijke contact met de cliënt en wat daarin speelt. In het multidisciplinaire team heeft ze ondertussen een duidelijk eigen gezicht gekregen. Ze kent haar taak en weet waarvoor ze staat, wat ze dan ook uitdraagt in het team. Zo neemt ze ruimte in om mededelingen te doen over het leven en werken in de groep en ze durft van mening te verschillen met andere teamleden.*

*De relatie met deskundigheidsontwikkeling*

In dit stadium zijn sociotherapeuten ervaren en goed in staat hun kennis over te dragen aan leerlingen en beginnende collega's. Als deskundigheidsbevorderende activiteiten zijn intervisie, samenwerkingsbesprekingen en collegiale consultatie passend en voldoende.

**Stadium 4: Rolmeesterschap**

Kenmerkend voor dit stadium is een dermate grote ervaring, waardoor gesproken kan worden van 'meesterschap'. De sociotherapeut heeft het gevoel dat hij het vak in de vingers heeft. Cliënten herkennen dit doorgaans en benoemen dat ook. Het meesterschap blijkt in de praktijk uit het gebruik van een goede, theoretisch onderbouwde en bruikbare werkstijl die geïntegreerd is in de persoonlijke stijl van de sociotherapeut. De sociotherapeut is in dit stadium een rolmodel geworden voor jongere collega's.

*Suzanne kan verschillende attitudes hanteren in de uitoefening van haar beroep. Ze verbindt gedragingen van de groep en het individu met de dynamiek in de groep en kan ze plaatsen in de context van de behandeling. De vaardigheden die ze geleerd heeft in verschillende therapieonderdelen kan ze integreren en ze kan interventies gebruiken die nodig zijn. Ze begeleidt sinds kort een nieuwe collega in het vak.*

*De relatie met deskundigheidsontwikkeling*

De werker ziet de eigen competenties maar

blijft in ontwikkeling zichzelf als in ontwikkeling. Het kan altijd nog beter. Hij zoekt zelf actief naar een toename van competenties, door bijvoorbeeld een vervolgopleiding, studiedagen en literatuuronderzoek. In deze fase is overdracht van kennis een belangrijk onderdeel van deskundigheidsontwikkeling en wordt daarin uitdaging en plezier gevonden.

**Besluit**

Het beschreven leermodel biedt een theoretisch kader voor de ontwikkeling van sociotherapeuten. In praktisch opzicht is het binnen Scelta een bruikbaar model gebleken om opleidingsvragen en -behoeften te inventariseren doordat nagegaan kan worden in welke ontwikkelingsstadium een medewerker als professional verkeert. Daarmee biedt het model goede aanknopingspunten voor het opzetten van een systeem voor deskundigheidsbevordering.

**Literatuur**

Watkins, C.E. (1990). Development of the psychotherapy supervisor. *Psychotherapy*, 27 (4), 553-560.