

Een competentieprofiel voor opleiders?

Verslag van en reflectie op de lezing van Tonnie Prinsen op de opleidersmiddag.

Onder de titel ‘Wie neemt wie de maat’ organiseerde de opleidingscommissie op 4 februari de jaarlijkse opleidersmiddag. Na jaren van voorbereiding is competentiegericht opleiden binnen de BIG-opleidingen een feit. Als opleider heb je er steeds meer mee te maken, bijvoorbeeld wanneer je gevraagd wordt opleidingen op competenties te beoordelen. De opleidingscommissie vraagt zich af aan welke competenties onze opleiders moeten voldoen om goed te kunnen opleiden. Is het zinvol om met een competentieprofiel voor opleiders te gaan werken, of zouden we juist een vlucht naar voren kunnen maken door de sterke kanten en talenten van supervisors te benutten? Tonnie Prinsen werd uitgenodigd om het competentieprofiel voor supervisors van de VGCT toe te lichten en daarmee de discussie hierover binnen onze vereniging te inspireren. Leo van Lierop sprak over zijn werkwijze in een scholengemeenschap waarover u verderop in dit tijdschrift een artikel vindt van Monique Leferink op Reinink. Toen de uitnodiging van de opleidingscommissie op mijn mat viel was ik blij verrast.

Leuk dat de discussie zo scherp gesteld wordt en dat deze gevoerd wordt binnen onze vereniging, die naar mijn smaak toch wat aarzelt om vernieuwingen in opleiden en in ggz-land op te pakken. Natuurlijk moeten we competenties omschrijven. Het wordt hoog tijd. Starten met de competenties van de groepstherapeut zou ik zeggen, en dan die van de supervisor en cursusgever. Doordat ik al jaren binnen de NVGP, VGCT en de P-opleidingen met deze thema's bezig ben, kan ik niet anders dan daar een lans voor breken. Het ontwikkelen van een profiel scherpt het denken en doen van opleiders van de vereniging. Het helpt je ook aan te sluiten bij en zo nodig een inhoudelijk goede draai te geven aan de immers van competentiedenken doordrenkte praktijk in de BIG-opleidingen, wat je daar ook van vindt.

Geen doel maar middel

Tonnie Prinsen is P-opleider van de Dimence Groep en voorzitter van de commissie supervisors van de VGCT, die een concept-competentieprofiel voor supervisors

ontwikkeld heeft. Dit profiel is op verzoek van het bestuur van de VGCT geschreven, met als doel te komen tot kwaliteitsborging van supervisors. Het profiel moet nog door de ledenraad besproken worden: als het geaccordeerd wordt zal het in een latere fase binnen de VGCT gepresenteerd worden. We kregen hierbij dus een inkijkje in een proces en product dat binnen de VGCT nog niet af is! Ik vind het een goed idee van de opleidingscommissie om gebruik te maken van het denkwerk van een zusterorganisatie om ons te inspireren, een eigen visie te bepalen en ons te helpen wat meer aan te sluiten bij veranderingen en niet aan de zijkant te staan. Haar boodschap was: een competentieprofiel is geen doel, het is een middel. Het doel is betere supervisors, zodat je beter kunt opleiden, wat uiteindelijk ten goede moet

komen aan de patiënt. Ook als je een competentieprofiel hebt... 'Je moet altijd zelf blijven nadenken, er zijn vast meer wegen naar Rome', aldus Prinsen, 'of het werkt hangt af van hoe je het toepast... het profiel moet geen keurslijf zijn, geen checklist.'

Het ontwikkelen van een profiel voor supervisors betekent dat je het vak wil professionaliseren. Prinsen vindt dat een goede groepstherapeut niet altijd een goede supervisor of docent hoeft te zijn: 'Je kan een hotemetoot psychotherapeut als supervisor vragen, maar dat is lang geen garantie op goede supervisie.'

De supervisorencommissie VGCT koos ervoor om – aansluitend bij het profiel van de cognitief gedragstherapeut en de BIG-opleidingen – het Canmeds-model te gebruiken om de competenties te ordenen.



Grafisch kan je het Canmeds-model weer-
geven als een bloem. In het hart van de
bloem gaat het om het kerngebied van het
vak (bijvoorbeeld voor de gz-psycholoog:
psychologisch handelen; voor de psycho-
therapeut: psychotherapeutisch handelen;
voor de klinisch psycholoog: klinisch psy-

chologisch handelen). Daaromheen in de
blaadjes zien we de overige competentiege-
bieden die nauw met de kern van het vak
samenhangen: communicatie, samenwer-
king, organisatie, kennis en wetenschap,
maatschappelijk handelen en professiona-
liteit.

Het kerngebied psychotherapeutisch handelen

In het competentieprofiel PT staan de volgende competenties beschreven in het hart van de bloem: de psychotherapeut heeft adequate, brede kennis, contactuele en psychotherapeutische vaardigheden en een professionele houding. Hij is in staat gegevens te verzamelen en te interpreteren door middel van procesdiagnostiek gericht op het inschatten van draagkracht en context. De psychotherapeut neemt op basis hiervan empirisch ondersteunde beslissingen op het gebied van diagnostiek, indicatiestelling en psychotherapie binnen de grenzen van de eigen discipline en expertise. Hij verleent up-to-date, verantwoorde, ethische en effectieve preventieve en curatieve psychotherapeutische zorg.

Kort gezegd: kenmerkend voor de psychotherapeut is expertise in het hanteren van de therapeutische relatie en het psychotherapeutisch proces, en het toepassen van psychotherapeutische interventies in dat kader.

Prinsen ging in op een aantal dilemma's waar de commissie mee te maken had, bijvoorbeeld hoe gedetailleerd je wilt zijn in de beschrijving van competenties. Zij onderscheidt *lumpers* en *splitters*. De lumpers willen competenties in algemene termen omschrijven; er kan dan veel onder vallen, maar het gevaar is te blijven steken in algemeenheden waarmee je alle kanten op kan. De splitters beschrijven technieken en vaardigheden heel precies, maar lopen het gevaar tot een profiel van twintig kantjes te komen met veel competenties en indicatoren, waar-

bij je door de bomen het bos niet meer kan zien. De commissie heeft voor een middenweg gekozen. Dit heeft geresulteerd in een zeer leesbaar profiel van drie kantjes.

Prinsen lichtte toe hoe het competentieprofiel van supervisors van de VGCT is opgebouwd. In het hart van de bloem in het Canmeds-model staat nu het superviseren centraal. De gedragstherapiesupervisor beheerst vanzelfsprekend allereerst de gedragstherapeutische competenties waarover hij gaat superviseren. Hiervoor wordt verwezen naar het competentieprofiel voor gedragstherapeuten.



Als superviseren in het hart van de bloem staat, gaat het bijvoorbeeld om het vaststellen van leerdoelen; het helder evalueren en beoordelen en gebruiken van afwisselende werkvormen. In het domein *communicatie* gaat het om het opbouwen van een constructieve samenwerking met de supervisant. In het domein *samenwerking* gaat het onder andere om het effectief overleggen met en rapporteren aan andere partijen voor zover noodzakelijk voor de opleiding van de supervisant (denk aan overleg met de praktijkopleider en de beoordeling ten behoeve van de BIG-opleiding). In het domein *organisatie* gaat het zowel om de organisatie van de supervisie, als om de context van de supervisie in de organisatie. En in het domein *professionaliteit* gaat het over het

systematisch reflecteren op de eigen manier van opleiden, zoals het kennen van de eigen grenzen als supervisor. Tot zover het verhaal van Tonnie Prinsen.

Omarmen

Voor ons groepstherapeuten is het onderscheiden van deze competentiegebieden erg interessant. In de startfase van supervisie merken we vaak dat onze supervisors verwikkeld zijn in lastige situaties, bijvoorbeeld: ze worden geacht een groep te doen met hun werkbegeleider als co-therapeut, ze krijgen geen tijd voor een voor- en nabespreking van de groep, de condities (verwijzingsstructuur, een geschikte ruimte) om een groep te kunnen doen zijn niet aanwe-

zig, enzovoort. Vaak moeten supervisors de supervisant helpen om de juiste stappen te nemen om hierin orde op zaken te stellen voordat de groep – lees supervisie – over het begeleiden van de groep zelf van start kan gaan. De supervisant ontwikkelt zo competenties om de condities voor het starten en in stand houden van een groep en voor het aangaan van een goede cotherapierelatie tot stand te brengen: competenties op het gebied van organisatie en samenwerking. Om dit goed te kunnen superviseren heeft de supervisor weer competenties nodig uit het domein organisatie, samenwerking en professionaliteit.

Deze supervisiecompetenties zijn niet anders voor de groepstherapiesupervisor dan voor de gedragstherapiesupervisor. Wat zou het mooi zijn als alle specialistische psychotherapieverenigingen een dergelijk model zouden omarmen, zodat niet elke club haar eigen eisen aan het supervisorschap blijft stellen!

Zoals Prinsen al zei: de competenties in het hart van de bloem zijn gelinkt aan een specifiek vak en referentiekader, de competenties in de bloemblaadjes zijn universeel voor het geven van supervisie.

Een voorzet voor de NVGP

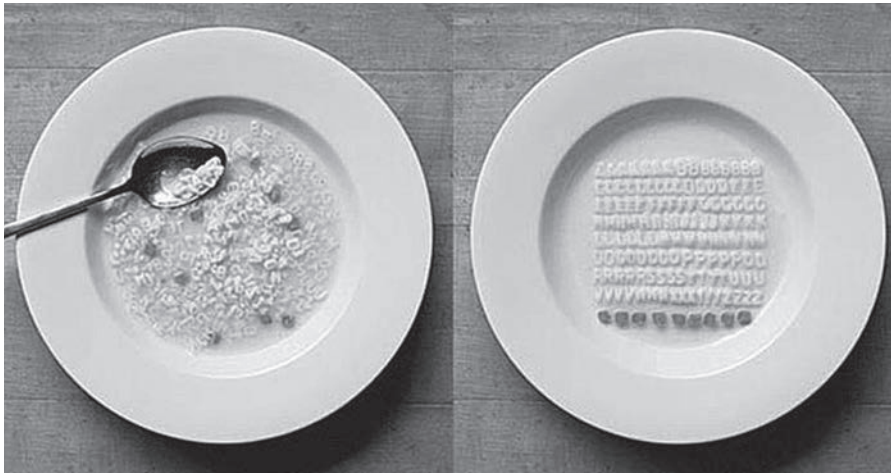
Wat kunnen wij hier nu mee voor de vereniging? Mogelijk moeten we eerst eens starten de competenties van de groepstherapeut te omschrijven. Voor het uitvoeren van goede groepstherapie weten we wel wat nodig is – dat wordt ook meestal omschreven in de draaiboeken van onze cursussen – maar

we hebben hiervoor nog geen door de vereniging gedragen document. Groepstherapeuten moeten cohesie kunnen bevorderen, bifocaal kunnen kijken, de grenzen van de groep kunnen bewaken, en de continuïteit waarborgen. Wat moeten ze daarnaast kunnen? Ze moeten de groep kunnen organiseren en inbedden, verwijzers betrekken en groepsformats kunnen ontwikkelen die realistisch zijn in de nieuwe ggz (dat gaat over de competentiegebieden maatschappelijk handelen, kennis en wetenschap). Wie maakt een voorzet voor het formuleren van deze competenties?

Parallel hieraan kan ik eenzelfde betoog houden over de noodzaak een competentieprofiel (of eerst een competentielijst) voor supervisors te ontwikkelen: zij moeten de groepstherapie goed beheersen, én goed kunnen superviseren, én de supervisie goed kunnen kaderen en inbedden.

Meer dan som der delen

Prinsen ging tot slot in op de vraag waar de opleidingscommissie mee kwam: moet je met een competentieprofiel werken of juist naar talenten en sterke kanten kijken? Zij wees erop dat SMART niet per se beter is. Je leert soms iets anders dan je dacht nodig te hebben. Ze wees erop dat er mooie uitvindingen zijn geweest met verkeerde toepassingen, zoals Epo, een geneesmiddel voor mensen met slecht functionerende nieren, dat echter gebruikt wordt als doping. Ze wijst op het risico van bureaucratie en afvinken.



In haar beeldspraak heeft zij zich laten inspireren door het boek van Ursus Wehrli (*Opruimen, dat is de kunst!*), dat symboliseert dat het geheel meer is dan de som der delen. Supervisie geven is een mooie activiteit waarin allerlei een rol speelt. Je kan het competentieprofiel zien als ‘opgeruimde’ vermicellisoep: alle ingrediënten netjes in rijtjes gerangschikt. Een bord vermicellisoep staat voor het geven van supervisie: elk onderdeel voegt iets toe, de bouillon heeft uren getrokken, het is kruidig en het voedt. Het competentiepro-

fiel functioneert in proces en context. Waarom zou je een competentieprofiel gebruiken? Prinsen stelt dat het concreet maakt wat we van een supervisor verwachten. Het geeft ons taal. Het maakt ook meningsverschillen helder. Het kan supervisors bewust maken van wat ze nog niet wisten of deden. Het kan richting geven aan nascholing. Haar aanbeveling is: het competentieprofiel is een goed hulpmiddel. Of het werkt, hangt ervan af hoe je het toepast.

José van Reijen

Literatuur

Daemen M. & Reijen, J.R. van. Supervisie en groepspsychotherapie. In: R. Beunderman, S. Colijn, L. Geertjens en F.M.B. van der Maas (Red.). *Theorie en praktijk van supervisie in de GGZ*. Utrecht: De Tijdstroom (te verschijnen november 2016).

Wehrli, Ursus (2013). *Opruimen, dat is de kunst!* Amsterdam: Harmonie.

Web

https://www.ted.com/talks/ursus_wehrli_tidies_up_art?language=nl