



Supervisie geven is een vak apart

Een verslag van de studiedag van de NPV voor en door supervisoren op 27 oktober 2017 in Utrecht. De auteur is sinds 2002 supervisor.

Door **Piet Verhagen**,
psychiater en groeps-
psychotherapeut

De NPV-studiedag onder de titel 'Supervisie geven is een vak apart' vond plaats in Utrecht. Drukbezocht, overtekend, na afloop enthousiaste deelnemers en een tevreden organisatie. Aanleiding voor de studiedag was natuurlijk de bij- en nascholing voor NPV-geregistreeerde supervisoren, maar dat dan in dit geval opgehangen aan de verschijning van een nieuw boek over supervisie: *Theorie en praktijk van supervisie in de ggz*, onder redactie van Beunderman, Colijn, Geertjens en Van der Maas (De Tijdstroom, 2017). Een belangrijk deel van het programma werd dan ook ingevuld door een aantal medewerkers aan het boek, die een en ander presenteerden uit hun hoofdstuk; van enige belangenverstrengeling was dus sprake, en het boek werd behoorlijk verkocht. Ik besteed hier verder geen aandacht aan het boek, behalve te melden dat Marc Daemen en José van Reijen het hoofdstuk *Supervisie en groepspsychotherapie* verzorgden. Enig handopsteken leerde trouwens dat er ook een aantal geregistreeerde supervisoren groepstherapie aanwezig waren. Een laatste losse opmerking tot slot: trainingen voor supervisoren zouden pas vanaf 2000 ontwikkeld zijn, behalve bij de NVPP. Ik werd in 2002 voor de eerste keer ingeschreven als supervisor na de supervisorencursus van de NVGP gevolgd te hebben (Berkouwer & De Koning 201-2002); we

waren er als vereniging dus redelijk vlot bij. Ik geef een impressie aan de hand van een aantal boodschappen, stellingen naar aanleiding van wat me is bijgebleven.

Therapeuten (hoe goed ook) zijn niet vanzelfsprekend adequate opleiders/supervisors.

Deze opvatting was een soort van rode draad door het hele programma en werd ook algemeen erkend. We hebben het er heel lang 'bij' gedaan. De gedachte was dat er weliswaar grote verschillen zijn met therapie maar dat het in principe door ervaren therapeuten goed te doen moest zijn. Cursussen

*Er is een professionalisering gaande; dat is heel goed.
Dat kan kennelijk echter niet zonder registratiewinkel met keurmerken en certificaten*

voor supervisors werden na 2000 ontwikkeld en inmiddels is er een NVP-register voor supervisors met bij- en nascholingscursussen. Anders gezegd, er is een professionalisering gaande; dat is heel goed. Het kan kennelijk echter niet zonder de alom verbreide registratie- en herregistratiewinkel met keurmerken en certificaten, zodat een gewone psychotherapeut/psychiater al gauw minimaal drie herregistraties in de gaten moet houden. Zonder te willen zeuren; een psychiater die psychotherapeut is en supervisie geeft in de opleiding psychiatrie en voor een specialistische psychotherapievereniging moet in ieder geval twee

registraties supervisie bijhouden, wat er drie worden als ook de NVP-registratie nagestreefd wordt. Het ging er niet over tijdens de studiedag, ik flans het er hier maar even tussendoor om er bij het dilemma generiek-specifiek nog even op terug te komen.

Een competentieprofiel is een hulpmiddel.

Het even 'vrolijke' als gefundeerde pleidooi voor het gebruik van het competentieprofiel voor supervisors kwam (opnieuw) van Tonnie Prinsen. Zij sprak daarover op de opleidingsmiddag van de NGVP in februari 2016 en gaf er bij deze gelegenheid een vervolg aan. Inmiddels, een jaar later, hebben we een eigen competentieprofiel (Daemen & El Boushy, 2017). Haar lezing op 'onze' studiemiddag werd door José van Reijen samengevat en van commentaar voorzien in *Groepen* (juni 2016). Die discussie is nog steeds gaande. Hoe gedetailleerd moet zo'n competentieprofiel zijn? Niet te, wat best een uitdaging is voor geboren 'splitters' zoals wij Nederlanders zijn (politiek, religieus, en ook in psychotherapieland). Wat moet het ordeningsprincipe zijn? Er is gekozen voor (de bloem van) CanMEDS. Wat is de relatie tot een therapeutisch referentiekader? Volgens Prinsen, en ze heeft dat ook vastgelegd, kan dat laatste beperkt blijven – zoals ook in ons supervisorprofiel is te vinden – tot de eerste zin: '1.1 De supervisor is een bekwaam ... therapeut', met op de puntjes het betreffende referentiekader. En wat dan een bekwaam ... therapeut is, dat is weer elders te vinden. Natuurlijk, bureaucratie ligt op loer; psychiater-blogger Menno Oosterhof heeft niet voor niets geschreven: 'Wie een administratief beroep zoekt zou 'ns aan de zorg moeten denken'. Maar feit blijft toch dat tegenover het gevaar van een afvinklijstje

ook inspiratie kan uitgaan van het profiel, omdat het attendeert op aspecten en kanten die wellicht niet aan bod komen of onderbelicht blijven.

Supervisie is tot nu toe vooral gebaseerd op 'best practice', nog weinig op evidentie.

Een opvallend gegeven, er is nog weinig onderzoek hiernaar beschikbaar. Het werd niet verder uitgewerkt en er werden geen eventuele data gepresenteerd. Waarvan acte. Het is in ieder geval iets waar ook supervisors van de NVGP bij zouden kunnen aanhaken, zo het hen gevraagd wordt.

Er is een zekere spanning tussen generieke en specifieke aspecten in de supervisie van psychotherapie.

Hoe specifiek is de supervisie groepspsychotherapie, aangezien die onvergelykbaar anders is dan de supervisie 'vul maar in'? Nu ja, wie het profiel van Daemen & El Boushy erop naslaat, leest onder 1.2 een reeks van elementen (18 in totaal) die in hoge mate typerend zijn voor groepstherapie (over een enkele valt wellicht te discussiëren, maar toch). Dus dat heet specifiek, en slaat sterk op de inhoud van wat geleerd moet worden. Maar daarnaast is er een hele reeks generieke aspecten, die men in alle supervisies zal aantreffen. Dat gegeven loopt parallel met wat we tegenkomen in zorgstandaarden en modules, voorbij de richtlijnen. Wat generiek is, kan in meerdere situaties in meer of mindere mate worden toegepast. Het is zelfs de vraag of dat generieke niet steeds meer het accent zal krijgen in plaats van het specifieke. Een mooi voorbeeld was een casus die we op video konden volgen. Een CGT-supervisie, met ongetwijfeld een aantal specifieke karakteristieken,

maar het probleem waar we naar kijken betrof (aspecifiek voor de methodiek) ethiek en transculturele aspecten. En dat laatste is nog een heel ding, wat – zo komt het mij voor – nog tamelijk onontgonnen is in supervisieland. De focus op de specifieke kenmerken kan dus te sterk zijn. Omgekeerd kan ook natuurlijk, maar de kans daarop lijkt toch kleiner. Het hanteren van de therapeutisch relatie (net als het hanteren van de supervisierelatie) moet toch generiek heten. Ik had de indruk dat Salvatore Vitale daar ook op doelde met zijn bijdrage vanuit het perspectief van een supervisor. Ik noem enkele van de eigenschappen van supervisors die hij erg waardeerde: consequent zijn, transparant zijn, voorbeeld in het vak zijn, oog hebben voor grenzen en laagdrempeligheid. O ja, nog even over de herregistraties, daar loopt het dus door elkaar; de NPV-registratie zou ik dan als de meest generieke variant willen bestempelen.

Dat zogenoemde competenties vangen vind ik nog steeds behoorlijk lastig

De relatie tussen supervisie en behandelvormen is de toekomst.

Hier doet zich een interessant gegeven voor. Een simpele enquête leerde dat de gemiddelde leeftijd van de aanwezigen beduidend hoger was dan de gemiddelde leeftijd van de supervisors. Dat lijkt logisch, maar het betekent dat die supervisors geen van allen opgeleid zijn zoals de huidige supervisors

worden opgeleid. Dus, zoals Sjoerd Colijn betoogde, die supervisors zijn veelal referentiekadergewijs opgeleid en de supervisors worden in behandelvormen opgeleid. Dat is niet onbelangrijk, want dat is in allerlei opleidingsbesluiten vastgelegd. In die nieuwe besluiten staan de scholen niet meer, maar wel zaken als universele factoren, integratieve casusconceptualisatie en samengestelde behandelvormen. Ook dat tendert dus naar het generieke.

Om competenties te kunnen observeren is het nodig ze te concretiseren.

Ik ben weliswaar geen cognitief-gedrags-therapeut maar generiek gedacht leek het mij erg interessant om de workshop 'competenties vangen' door Yvette van der Pas en Loek Peute te volgen. Want dat zogenoemde competenties vangen vind ik nog steeds behoorlijk lastig. Neem interpersoonlijke effectiviteit als competentie. De opdracht, en daarmee de tip voor de praktijk, was om deze competentie te concretiseren in observeerbare aspecten, denk aan: contact maken (meer of minder uitnodigend), oogcontact, lichaamstaal, afstemming van de interactie door aan te sluiten, feedback geven, spiegelen checken, open en gesloten interventies, stiltes. Dat is nog steeds niet allemaal even concreet, maar zo komt het op gang en met een schaal van 1-5 komt het vangen van een competentie binnen handbereik. Ook in deze workshop voelden de twee supervisors/workshopgevers zich vrij om eigen videomateriaal in te brengen! Concretiseren, focussen en observeren, dat is het 'geheim'.

Het handhaven de behandelsetting kent in de huidige ggz de nodige problemen.

Willem Heuves legde in zijn workshop het

accent op het even oude als vertrouwde concept van de setting, en memoreerde nog even het prachtige boek van Anton Berkouwer daarover. Die setting is uniek in de zin dat die op geen enkele manier de herhaling is van een eerdere relatie. Dat maakt het op zich al tot iets wat ontregelend is; daar hoeft je inderdaad niet veel voor te zeggen. De patiënt probeert er iets van te maken dat wel 'vertrouwd' is. Vanuit die optiek twee

Ik leerde nog van mijn supervisor om na afloop van een therapie nog een sessie te plannen, om zelf na te betrachten. Dat waren nog eens tijden

stellingen: een impasse in de therapie verwijst vrijwel altijd naar iets in de setting en is daarom het eerste om na te gaan, en: naarmate de psychopathologie ernstiger is, wordt wat er in de relatie gebeurt steeds belangrijker dan wat er gezegd wordt. Of dat klopte en herkenbaar was werd in kleine groepen doorgesproken.

Het gaat natuurlijk niet alleen maar over hoe de stoelen staan, het hoort er wel bij. Mij verwondert het zogenoemde flexwerken of nieuwe werken. Onze polikliniek is net verhuisd naar een (relatief) nieuw gebouw, en sindsdien werken we nieuw, flex. Alle kamers behalve de vierkante meters zijn gelijk, hetzelfde wandmeubeltje met bureaublad en stoel(en). Verder kaal, want iedereen moet in die kamer kunnen werken,

en dat kan natuurlijk niet als er 'iets' van mij aan de muur hangt. Jongerius stapte ooit mijn kamer binnen, ik was arts-assistent. Hij keek even rond en zei: 'Wat denk je dat de patiënten denken van de zorg die je aan ze besteedt als ze zien hoe je planten erbij staan?' Ik heb sindsdien geen planten meer op mijn kamer. Nu is het kaal, en wat zullen die patiënten denken? En wat hebben de inrichters gedacht? Hebben die werkelijk geen enkel idee van de setting als 'mentale toestand'?

'De relatie tussen die beide (het innerlijk kader en de keuze van een setting) is niet alleen belangrijk voor het zelfbeeld en de professionele bevrediging, maar ook voor het effect van de behandeling', schreef Berkouwer, met de kanttekening dat je het nu eenmaal niet altijd voor het kiezen hebt. Ik maak me misschien te druk, maar tegelijk is het in mijn ervaring nog een hele kunst om de supervisor zover te krijgen dat die begrijpt dat je je daar druk over zou moeten willen maken.

De supervisor moet ruimte hebben/maken voor mijnermomenten.

Hoeveel tijd is er om supervisie adequaat voor te bereiden en om erover na te denken? Op de fiets, suggereerde Willem Heuves; op een onbewaakt ogenblik zogezegd. Dat is wel waar, buiten werktijd ligt daar ook enigszins in besloten. In het verlengde van de kwesties rond de setting is de voorbereiding en nabetrachting van de supervisiesessie er ook een, waarover supervisor en supervisor iets hebben uit te wisselen, al was het maar dat de supervisor het onuitwisbare voornemen meeneemt voorbereiding en nabetrachting van de psychotherapie sessie niet te staken zodra de supervi-

sie afgerond is. Kom er maar eens om. Ik leerde nog van mijn supervisor om na de laatste sessie van een therapie nog een sessie te plannen, om zelf na te betrachtingen, en niet meteen in een andere therapie op datzelfde tijdstip te duiken. Dat waren nog eens tijden.

Tips & tricks voor supervisie in groepsverband

Ik heb niet aan de workshop van Marc Daemen en José van Reijen deelgenomen, maar met goedvinden van de workshopgevers geeft ik hierbij hun aandachtspunten voor supervisie in een groep door: laat de supervisanten oefenen met de competentie samenwerken; demonstreer leiderschap (rolmodel); gebruik de werkzame factoren van een groep; stel elke afwijking van het kader vriendelijk, doch gedecideerd aan de orde; voer een metagesprek met de groep; vraag om herbevestiging van de afspraken (of maak nieuwe afspraken); stimuleer gewenste normen; geef voorbeelden van hoe jij ooit hebt gefaald; bevorder de cohesie; stel verstoringen in de samenwerking tijdig aan de orde; trek eventuele agressie naar je toe ('wat heb ik over het hoofd gezien?'); verhelp rolfixatie door het aandeel van beide partijen te exploreren; stimuleer onderlinge ontwikkelingsgerichte feedback (*formatieve* evaluatie); wees helder over jouw beoordelingscriteria (*summatieve* evaluatie); besteed aandacht aan matching; bouw geduldig aan een groepsgerichte opleidingscultuur; bij elkaar in de keuken kijken is dé trend van de toekomst.

Een nuttige studiedag al met al, met het nodige gemijmer in de trein en op de fiets.