

# *‘De huidige tijd vraagt meer zelfsturing van professionals’*

## EEN GESPREK OVER DE SUPERVISIEOPLEIDINGEN

Marie-José **GEENEN** en Maartje **DE VRIES**

**INLEIDING** In deze bijdrage staan we stil bij de staat van de supervisieopleidingen. Welke ontwikkelingen doen zich daar voor? Hoe gaat het met de instroom? En waar komen supervisoren terecht? Deze en andere vragen legden we voor aan enkele coördinatoren en docenten van supervisieopleidingen. We gingen van start met een groepsgesprek met Francien Bruggink (docent supervisie-kunde bij Hogeschool Utrecht), Jetty de Groot (programmameider van de superviso-renopleiding van Hogeschool Windesheim) en Marjo Boer (docent supervisie-kunde/er-

varingsdeskundigheid bij GITP Postacade-misch onderwijs). Vervolgens spraken we in-dividueel met Annette Perino (docent supervisie-kunde bij de master begeleidings-kunde van de Hogeschool Arnhem en Nijme-gen). En tot slot ontvingen we schriftelijke reacties en aanvullingen op een eerste ver-

---

*Dr. M.-J. Geenen* is docent, supervisor en onderzoeker bij de Hogeschool Utrecht en redactielid van dit tijdschrift. E-mail: [marie-jose.geenen@hu.nl](mailto:marie-jose.geenen@hu.nl).

*Drs. M.E. de Vries* is hrd-adviseur bij de Hanzehoge-school Groningen en hoofdredacteur van dit tijdschrift.

sie van dit artikel van Valentine Wijnen (supervisoropleiding van Hogeschool Utrecht), Anke Fabels (opleiding voor gz-supervisor van de Nederlandse Academie voor Psychotherapie te Amsterdam), Rien van der Zeijden en Wilma Brinkman (opleiding begeleidingskunde, supervisie en coaching van de Hanzehogeschool Groningen).

**LEREN LEREN** Een aankomend supervisor kan in Nederland uit acht door de LVSC erkende opleidingen kiezen, verspreid over het land.<sup>1</sup> Kenmerkend voor deze opleidingen is dat studenten direct als supervisor in opleiding (SIO) aan de slag gaan in de praktijk. Zij zijn verplicht om supervisietrajecten te begeleiden en daarover een leersupervisietraject te volgen. Daarnaast krijgen zij vakgerichte theoretische input. Marjo Boer: 'We faciliteren een leeromgeving, zoals een supervisor dat zelf ook doet in de supervisie-groep. We maken er gericht gebruik van dat SIO's zelf supervisie geven, en laten hen alle belangrijke thema's die ze daarin tegenkomen onderzoeken.' Jetty de Groot: 'Als het goed is, krijg je een parallel leerproces van de SIO die reflecteert op het eigen leerproces en dat van de supervisor en daardoor transformatief<sup>2</sup> aan het leren is.'

Elke opleiding legt een eigen accent. In de afgelopen nummers van dit tijdschrift hebben de diverse opleidingen dat uitgebreid voor het voetlicht gebracht. Alle opleidingen leiden op voor het supervisorschap dat voldoet aan de eisen van de LVSC. Dat betekent dat de student minimaal 130 uur methodisch didactische scholing (MDS) volgt en deelneemt aan twee leersupervisietrajecten van vijftien bijeenkomsten die parallel lopen met de eigen supervisietrajecten die de SIO begeleidt. En tot slot dient de aankomend supervisor een werkstuk te schrijven.

De supervisieopleidingen dienen op te leiden tot de, samen met de LVSC opgestelde, competentieprofielen voor supervisor (en eventueel coach). De LVSC en de coördinatoren van de acht opleidingen ontmoeten elkaar tweemaal per jaar. Bruggink: 'De LVSC-eisen zijn een waarborg voor de kwaliteit van het vak.' Boer: 'Ik vind het een meerwaarde dat we elkaar twee keer per jaar ontmoeten en dat we een gezamenlijk competentieprofiel voor supervisors hebben.'

**SUPERVISIE EN COACHING** Leidend in de opleidingen is de LVSC-definitie van supervisie: het onder begeleiding leren door reflectie op eigen werkervaringen, met als doel meer inzicht in eigen handelen en dit duurzaam kunnen verbeteren. Supervisie is er tevens op gericht dat de supervisor inzicht verwerft in het eigen leerproces en hoe dat te bevorderen. Coaching is, volgens de definitie van het LVSC, 'gericht op het verbeteren van prestaties in de uitvoering van het beroep of functie. Het accent kan daarbij gelegd worden op persoonlijke of vakmatige doelen, of een combinatie van beide' (LVSC, 2017).

Over verschillen en overeenkomsten van supervisie en coaching lopen de meningen uiteen. De Groot vindt coaching instrumenteler dan supervisie. Bruggink stelt dat dat sterk afhangt van de soort coaching. In haar optiek onderscheidt supervisie zich vooral van coaching door de focus op leren door te reflecteren. Als supervisie plaatsvindt in groepsverband (zoals in opleidingen) biedt dat bovendien de ruimte om elkaar te voeden en ondersteunen in het leerproces. Bruggink vindt dit een belangrijke meerwaarde ten opzichte van individuele coaching. Daarnaast wordt het aantal bijeenkomsten genoemd als belangrijk verschil. In de regel

<sup>1</sup> Hogeschool Utrecht, Christelijke Hogeschool Ede, Christelijke Hogeschool Windesheim, GITP PAO, Hogeschool Groningen, Hogeschool Rotterdam/Hogeschool Arnhem Nijmegen (masteropleiding), InHolland Academy en Kempler Instituut.

<sup>2</sup> Transformatief wil zeggen dat eigen vanzelfsprekendheden kritisch worden onderzocht en eventueel plaatsmaken voor andere betekenissen (Bolhuis, 2016, p. 23).

worden voor supervisie minimaal tien bijeenkomsten uitgetrokken; coaching kent meestal een korter traject.

Er zijn zeker ook overeenkomsten tussen beide vormen van begeleidingskunde. Boer: 'We delen zes competenties met elkaar.' Verschillende opleidingen in Nederland (zoals InHolland, Hanzehogeschool en HAN) verzorgen om die reden ook delen van hun opleiding voor coaches en supervisors gezamenlijk. Boer is er nuchter over: 'Het vraagstuk van de klant is leidend. Lig de nadruk op leren van binnenuit en ontwikkelen van zelfsturing? Of ligt de focus op meer specifieke taken en functioneren in de organisatiecontext?' Perino sluit zich daarbij aan: 'Ik vraag aan de klant wat het beoogde accent van de begeleiding is. En als ik dat weet, weet ik vanuit mijn vak wat een geschikte begeleidingsvorm is en dat leg ik voor. Supervisie en coaching zijn twee kanten van één medaille.'

**THEORETISCHE INPUT** De theoretische basis voor supervisie bestaat niet meer alleen uit de standaardwerken van Van Praag (1993/2000) of Siegers (2002). Opleidingen kiezen voor een breed palet aan theorieën. Zo hebben de meeste opleidingen het boek *Supervisiekunde meerperspectivisch* (2015) op de lijst staan, waarin 38 deskundigen vanuit allerlei invalshoeken ingaan op supervisie-kunde. Daarnaast staan er uiteenlopende theorieën op de literatuurlijst. Zo is er aandacht voor narratieve begeleidingskunde (Banning), themagecentreerde interactie (Ruth Cohn), het beschermjassenconcept (Tjin A Djie), normatieve professionaliteit (Kunne-man), het gedachtegoed van Dilts en Bateson, positieve supervisie (Bannink), coaching op diversiteit (Bos), fenomenologisch onderzoek, systeemdenken, lichamenlijk gewaar zijn en ervaringsleren.

In de opleidingen is meer dan voorheen aandacht voor de professionele identiteit van zowel de supervisor in opleiding als van diens supervisant. Daarbij wordt door diverse opleidingen de theorie van Manon Ruijters (2015) als belangrijke inspiratiebron genoemd. Groot: 'Het past in deze tijd. In het hbo-onderwijs moeten we studenten leren dat het huidige werkveld niet hetzelfde is als waar zij over vijf jaar werken. De hedendaagse professional moet kunnen meebewegen met wat er in de samenleving en in de beroepscontext gebeurt. Ruijters geeft daarvoor handvatten in haar model voor professionele identiteit. Daarin zien de geïnterviewden ook nieuwe kansen voor supervisie. De huidige tijd vraagt meer zelfsturing van professionals; zij moeten in staat zijn te leren van hun ervaringen en dat weer kunnen vertalen in nieuw handelen. Dat sluit aan bij wat supervisie beoogt.'

Bruggink: 'Er vindt een verandering plaats in de supervisant door dat leerproces, waardoor deze in andere situaties ook anders reageert. Ik zeg niet dat dit binnen coaching nooit bereikt wordt, maar het is in elk geval het doel binnen supervisie. Bij supervisie is leren leren het doel, zelf je leerproces ter hand nemen en een reflecterende professional worden. Daardoor ben je in staat om jezelf telkens verder te ontwikkelen en te signaleren wanneer je weer intervisie of supervisie nodig hebt om jezelf te ondersteunen in dat leren.'

De huidige tijd vraagt ook om maatschappijbewust begeleiden, zoals Jikke de Ruyter dat noemt in nummer 2017/2 (p. 2-8). De opleidingen besteden daar op verschillende manieren aandacht aan. De Groot geeft aan dat zij dat vormgeven door studenten een opdracht te laten maken over de werkcontext, waarbij ze expliciet aandacht moeten beste-

den aan ethiek. Bruggink vindt dat het niet te strak georganiseerd moet worden (bijvoorbeeld door het verplicht stellen van een thema als ethiek bij supervisie). Je kunt er volgens haar beter voor zorgen dat het belang van en de focus op de brede maatschappelijke context tussen de oren van de SIO komt te zitten.

Boer vindt dat het past bij supervisie om je professioneel handelen te doordenken en te reflecteren op de impact daarvan, ook in een bredere maatschappelijke context. Supervisie biedt ruimte om afwegingen te maken tussen het eigenbelang en gemeenschappelijke belangen. Fabels geeft aan dat ethiek onontkoombaar is als thema in een opleiding waar het gaat om een vertrouwensrelatie. Perino vindt maatschappijbewust begeleiden vanzelfsprekend: 'Elk mens dient zich altijd te verhouden tot anderen - familie, vrienden, burens, kennissen, cliënten en collega's; juist die verhoudingen zijn interessant bij supervisie.'

**INSTROOM OPLEIDINGEN** De instroom bij de supervisieopleidingen groeit en is zeer divers: SIO's zijn werkzaam in het onderwijs, de (geestelijke) gezondheidszorg, jeugdzorg, overheidsdiensten en als geestelijk verzorger of predikant. Vaak zijn het ervaren professionals die een uitbreiding van taken zoeken binnen hun organisatie en in dat kader willen leren om anderen te begeleiden in hun leerproces.

Wellicht speelt daarbij ook een rol dat steeds meer beroepskrachten verplicht zijn om in het kader van hun (her)registratie deel te nemen aan activiteiten die reflectie bevorderen. Dat kun je natuurlijk ook organiseren door mensen op te leiden tot supervisor, en deze supervisoren intern de (her)registratie-activiteiten te laten begeleiden.

**DE TOEKOMST** Ooit bestond een supervisie-traject in het hoger onderwijs uit twintig bijeenkomsten en werd het gegeven in groepjes van maximaal drie personen. Op de meeste plaatsen is dat teruggebracht tot tien bijeenkomsten voor groepen van maximaal vier supervisanten. Dat is conform de huidige richtlijnen van de LVSC.

De druk op aantal bijeenkomsten, duur, groepsgrootte en frequentie is daarmee niet weg. In het licht van de huidige onderwijsvernieuwing bij bijvoorbeeld sociale studies wordt opnieuw bekeken welke plek en vorm supervisie dient te krijgen in het opleiden van aankomend sociale professionals. Maar dan gaat het wellicht meer over de vorm dan over het nut of doel van supervisie. Want dat het belangrijk is studenten op te leiden tot onderzoekende en kritische professionals die kunnen leren van eigen ervaringen en die leren om dat zelfsturend te doen, staat buiten kijf.

Niet alleen in het onderwijs maar ook in het werkveld wordt veel geïnvesteerd in duurzaam leren, door te reflecteren op werkervaringen. In die zin, zo stellen Boer, Hoonhout en Oosting (2015, p. 679) heeft supervisie 'goud in handen'. Van der Zeijden en Brinkman reageren daarop, door te stellen dat er dan veel meer ingezet zou moeten worden op professionals in het veld: 'Opleidings-supervisie in het hbo is een mooie oefenplaats voor studenten, maar het moet niet daartoe beperkt blijven. "Transformatief leren" is belangrijk voor werkers in de praktijk die belangrijke transitie meemaken en daarin hun professionele identiteit verder (moeten) ontwikkelen.'

De supervisieopleidingen lijken de wind in de rug te hebben, getuige het groeiend aantal studenten. Bruggink uit de hoop dat supervisie meer bekendheid krijgt: 'Buiten su-



pervisie- en coachingsland moet je vaak nog erg uitleggen wat supervisie is.' We vragen ons af of dan niet beter voor de naam begeleidingskunde gekozen kan worden, met supervisie als een van de onderdelen. Bruggink zou daar niet voor willen gaan: 'Dat is te algemeen. Supervisie staat voor een specifieke vorm van begeleiding.'

Boer, Hoonhout en Oosting (2015) hechten minder aan de functie van supervisor of aan de naam supervisie dan aan het behouden

van de methode. Zij schrijven: 'Misschien zijn er in de toekomst geen supervisoren meer, maar wel nog steeds professionals - die onder andere van de verworvenheden van de methode supervisie gebruikmaken - en die veel breder in te zetten zijn dan alleen in supervisietrajecten voor werkers (die zich door willen ontwikkelen en willen leren van hun werk)' (Boer, Hoonhout & Oosting, 2015, p. 678).



### LITERATUUR

- Boer, M., Hoonhout, M. & Oosting, J. (2015). Toekomst van supervisie. In M. Boer, M. Hoonhout & J. Oosting (red.), *Supervisiekunde meerperspectivisch* (pp. 678-693). Deventer: Vakmedianet.
- Boer, M., Hoonhout, M. & Oosting, J. (red.) (2015). *Supervisiekunde meerperspectivisch*. Deventer: Vakmedianet.
- Bolhuis, S. (2016). *Leren en veranderen. Emotie, gedrag en denken*. Bussum: Coutinho.
- Praag-van Asperen, H.M. van & Praag, Ph.H. van (red.) (1993/2000). *Handboek supervisie en interventie*. Utrecht: De Tijdstroom.
- Ruijters, M. (2015). Professionele identiteit. In M. Ruijters, E. van de Braak, H. Draijer, C. den Hartog, F. de Jonge, G. van Luin & F. Wortelboer (red.), *Je binnenste buiten: over professionele identiteit in organisaties* (pp. 139-240). Deventer: Vakmedianet.
- Siegers, F. (2002). *Handboek supervisiekunde*. Houten/Mechelen: Bohn Stafleu van Loghum.