

Leersupervisie: een tweezijdig verslag

In dit artikel doen de supervisant en de supervisor afzonderlijk van elkaar verslag van het traject dat ze samen doorliepen. Het betrof een traject in het kader van de opleiding tot supervisor NVGP, waarbij Malinda Verhoef begeleid werd door Katelijne Robbertz. Verspreid over een jaar troffen zij elkaar voor negen online sessies van 45 minuten. Met dit verslag willen we in beeld brengen hoe een leersupervisieproces kan verlopen en handvatten bieden aan collega's.

Door **Katelijne Robbertz**
en **Malinda Verhoef**

Leersupervisie wordt door de NVP beschreven als 'een vorm van supervisie bedoeld voor aanstaande supervisoren'. De methode van leersupervisie bestaat uit praktisch oefenen vanuit de eigen praktijk, met als doel zich het vak supervisie eigen te maken. Binnen de NVGP-opleiding tot supervisor is dit een onderdeel naast het cursorisch onderwijs gericht op het supervisorschap. Het is van belang dat een aspirant supervisor vaardigheden verdiept ten aanzien van de groepsdynamica en specifiek leert supervisie te geven. De leersupervisor moet inzicht krijgt in de kennis van de groepsdynamica, maar nog meer in de persoon van de aspirant supervisor en zijn of haar didactische vaardigheden.

Wat doet een leersupervisor?

Als leersupervisor ondersteun je de ontwikkeling van de supervisor i.o. die de begeleiding van de eigen supervisanten gaat oppakken. Het idee is dat de supervisor i.o. een verdiepende groei meemaakt in het eigen professioneel (zelf)bewustzijn, door te reflecteren op eigen sterke kanten en mogelijke valkuilen, en kennis op te doen over eigen interne saboteurs.

In het onderdeel 'criteria voor leersupervisie' van de NVP uit 2020 staat beschreven dat zij een apart register leersupervisoren heeft.

Om leersupervisor te worden dient ten minste vijf jaar ervaring met het geven van supervisie te zijn opgedaan. Logischerwijze moet men dan ook voldoen aan de criteria van een 'gewone' supervisor: drie jaar in het BIG-register staan, gemiddeld acht uur per week als zodanig werken en een erkende supervisorencursus gedaan hebben. Voorts is de beroepscode voor psychotherapeuten van toepassing. Er moeten minimaal acht contacten leersupervisie zijn gedurende een jaar met uitloop tot anderhalf jaar. Leuk is dat deze leersupervisie in principe ook in een groep met meer aspirant-supervisoren kan worden geboden. Aan het einde wordt een evaluatieverslag gemaakt en er wordt een eindverklaring leersupervisie opgesteld. De NVGP hanteert een mooi omschreven competentieprofiel voor supervisoren (2023). Om supervisor te kunnen worden gelden de volgende eisen:

1. Minimaal vijf jaar ingeschreven in het BIG-register Psychotherapeut, Klinisch Psycholoog of Psychiater.
2. Minimaal drie jaar lid Specialistisch Groepstherapeut-NVGP.
3. Besteedt (gemiddeld) minimaal acht uur aan psychotherapeutische behandeling van cliënten en heeft recente ervaring met werken met groepen in de (g)gz.
4. Deelname aan de NVGP-supervisoren-cursus (na minimaal twee jaar lidmaatschap als Specialistisch Groepstherapeut).
5. Leersupervisie maakt onderdeel uit van het traject.

Helaas was er geen apart document te vinden gericht op de competenties van de leersupervisor. Wel schreven Marc Daemen en Maïe el Boushy in 2017 een artikel in *Groepen*, waarin een eerste opzet om tot

competenties te komen voor de 'gewone' supervisor werd geschetst. Later werd dit in een definitieve vorm vastgelegd (met wat kleine aanpassingen) in een competentieprofiel voor supervisoren NVGP. Daarin houden zij, net zoals bij het NVP, het CANMEDS model aan als basis. CANMEDS staat voor Canadian Medical Education Directions for Specialists. Het is een model dat is ontwikkeld door het Royal College for Physicians and Surgeons. Het wordt internationaal gebruikt om de benodigde competenties van professionals in de zorg (zoals artsen, verpleegkundigen en psychologen) te ontwikkelen en te beschrijven. In Nederland wordt het breed toegepast, als leidraad voor de beoordeling van competenties en de ontwikkeling daarvan.

In het competentieprofiel supervisoren NVGP worden voor een supervisor de volgende competenties genoemd: psychotherapeutisch handelen, communicatie, professionaliteit, samenwerking, organisatie, kennis en wetenschap, en maatschappelijk handelen. In de huidige versie wordt als eerste competentie superviseren genoemd in plaats van psychotherapeutisch handelen. De supervisor moet natuurlijk een bekwaam groepstherapeut zijn en in de samenwerking ook afstemmen met andere partijen indien nodig.

Verslag van de leersupervisor

Toen Malinda contact met me opnam met de vraag of ik haar leersupervisie kon bieden ten behoeve van haar NVGP-opleidingstraject tot supervisor, was ik aangenaam verrast. Ik had haar eerder supervisie gegeven in haar opleidingstraject tot specialistisch groepstherapeut en herinnerde me dat als een goed verlopen en prettig supervisie-

proces. Het bleek dat ze een vervolg had gegeven aan haar opleiding door de supervisorencursus te volgen, en wilde nu nog een jaar leersupervisie gaan volgen. Hoewel ik al jaren supervisie over groeps-therapie geef, had ik nog geen ervaring met het begeleiden van een leersupervisant. Het leek me interessant dat nu eens te gaan doen, en al helemaal met iemand die ik voorheen als 'gewone supervisant' had begeleid en dus ook een bekende was. Sindsdien hadden we elkaar een paar keer gesproken op het NVGP-congres. Tegelijk bekwam ik ook enige vrees, want ik moest toch wel meer in huis hebben bij een inmiddels ervaren groepstherapeut. Kon ik haar nog wel dingen leren, zeker als ik mezelf in deze vorm van supervisie geven ook nog moest bekwamen?

Ik bracht mijn vraag in bij mijn intervisiegroep – de meeste leden ken ik nog van de supervisorencursus die ik zelf volgde. Een paar leden hier al ervaring mee te hebben opgedaan. Hun antwoord was dat het niet veel verschilde van wat men anders deed omdat er geen format voor bleek te bestaan. Ik besloot het avontuur maar gewoon aan te gaan, waarbij mijn idee was dat ik bij vragen in deze intervisiegroep terecht kon. Mede vanuit mijn eigen zoektocht in dit proces is besloten tot het schrijven van dit verslag. In het (her-)kennismakingsgesprek vertelde Malinda dat ze in de eerste superviseronde van mij onder meer geleerd had over parallelprocessen, en dat ik behalve over de groep, de patiënten en de co-therapeut, ook over de organisatie/instelling sprak. Nu ze inmiddels leidinggevende was geworden bij een grote organisatie, had haar interesse in de grotere groepsprocessen (in teams, management- en bestuurslaag) rondom een

psychotherapiegroep zich nog verdiept. Dat was onder meer een reden om bij mij terug te keren. Ik heb haar wel de vraag gesteld of ze bij een ander niet meer zou kunnen leren, daar ze mijn stokpaardjes misschien al wel kende.

Het was leuk om haar weer te zien. Ze vertelde dat ze in de tussenjaren met plezier groepen was blijven geven en nu dus ook leidinggevende was geworden. We spraken af te gaan werken met de videobeelden van haar eigen supervisies die ze inbracht in de supervisie bij mij. Deze filmpjes lieten een dubbel beeld zien: ik kon haar zien in gesprek met haar supervisant en zag tegelijk ook de beelden waar ze samen naar keken, van de groep die de supervisant gefilmd had. Wat een rijkdom aan materiaal, gelijktijdig in beeld!

Ze bracht twee supervisanten in. Peter (deze naam is gefingeerd) had al wat groepservaring en was begonnen aan een groep met mensen met een autismespectrumstoornis (ASS) waarbij hij ondanks dat dit niet gebruikelijk is, toch een inzichtgevende groep wilde starten. Dat leek me niet eenvoudig, niet voor hem, maar ook niet voor een beginnend supervisor. Ze bracht in dat hij wel eens vertwijfeld uitriep: moet ik de groep dan maar stoppen?! De andere supervisant, Maartje (deze naam is eveneens gefingeerd), was een beginnend groepstherapeut en gaf een psycho-educatiegroep bij mensen met ASS. Malinda vertelde dat zich bij beiden afvroeg: wat kan ik hen leren?

In de filmbeelden ervoer ik haar als een enthousiaste en betrokken supervisor en dat was ook de feedback die ze kreeg van haar supervisanten. Ze kon beide supervisanten stilzetten bij hun proces door vragen te stellen en waar nodig ook bij sturen. Ze wilde

niet overkomen als iemand die alles wel wist, maar in plaats daarvan ruimte bieden aan het eigen proces van de supervisor. Parallel daaraan had ik de gedachte dat het

In mij was er ook onzekerheid, nieuw in deze rol van leersupervisor

onnodig was bij haar om mijn kennis over te brengen, maar dat het belangrijk was om Malinda ruimte te geven om haar ideeën te toetsen in de supervisiesessies. Het ging daarbij niet alleen om de groepsdynamische inhoud, maar juist ook om de vraag of ze wel de juiste keuzes maakte over het onderwerp waar ze bij de supervisor nader op inging. Ze kon zich afvragen: wat is het belang ervan als ik dit onderwerp bespreek? Zelf vroeg ze 'wat voor supervisor ben ik?', een vraag lijkend op de vraag die een van beide supervisors bij haar als vraag inbracht met de woorden 'wat voor therapeut ben ik?' Hierin zagen we een leuke parallel in het supervisieproces en het leersupervisieproces. Bij een supervisor is het normaal om zoekend te zijn en ook Malinda had zo haar onzekerheden. In mij was er ook onzekerheid, over wat voor supervisor ik kon zijn, nieuw in deze rol van leersupervisor. Wat mij extra onzeker maakte was dat ik het belangrijk vond om vooraf aan dit traject te vertellen dat de mogelijkheid bestond dat ik afspraken zou moeten afzeggen, als ik meeding met mijn man naar afspraken voor zijn medische behandeling. Het is immers ook een taak van de supervisor om continuïteit in het proces te waarborgen. Ik voelde, gezien de ver-

trouwdheid vanuit het eerdere supervisie-traject en haar open houding tegenover mij, de ruimte om transparant te zijn over de ziekte van mijn man. Het was geruststellend dat ze dit later in de evaluatie als een van de prettige punten van de supervisie noemde, en dat zij zich ook transparant opstelde in de supervisies die zij zelf bood. Ze beschreef heel mooi hoe ze in het begin zocht naar een midden tussen niet te veel college willen geven en het gesprek ook niet te diep willen laten ontwikkelen zoals in een leertherapie. Ze wilde niet alleen vragen stellen bij het samen bekijken van een opname van haar beide supervisors, maar ook leerzame persoonlijkere ervaringen delen vanuit haar eigen groepen.

Tot slot was er nog een laatste parallel waar we aan het einde van ons supervisie-traject om gelachen hebben: toen ik haar vroeg of ze met mij dit stuk wilde schrijven, bleek dat ze aan haar supervisor Peter ook gevraagd had om over zijn lastig van de grond komende groep en de parallelle teamprocessen samen iets op papier te gaan zetten!

Ik kijk tevreden terug naar deze leersupervisie. Ik vroeg me achteraf wel af of het interessant zou geweest als ze de beelden van de groep in de opname van het supervisiegesprek ook met de supervisors had kunnen bespreken. Het was een leerzaam supervisieproces voor ons allebei, het bood meer verdieping dan een reguliere groepssupervisie en ik kan het aanraden aan alle supervisors om het te doen. Achteraf reflecterend op de vraag of het wel een goede keuze was geweest om na een supervisie-traject nog een leersupervisie te doen met elkaar, meen ik dat het juist een meerwaarde geeft omdat je elkaar al kent en sneller verdiepend kan werken. De verken-fase kon bijna

overgeslagen worden, waardoor we sneller bij het delen van vertrouwensvolle zaken konden komen. Daarnaast is het ook erg leuk om een supervisant terug te zien in een andere fase, en heb ik echt genoten bij het zien van wat Malinda al automatisch toepaste, terwijl ik me nog kan herinneren dat we hier bij aanvang van de eerste supervisie nog meer stil moesten staan. Het is goed dat de supervisant vrij is in haar keuze van een supervisor, te meer daar de werkrelatie zo belangrijk is.

Verslag van de leersupervisant

Na mijn opleiding tot klinisch psycholoog ben ik direct verder gegaan met het traject tot gespecialiseerd groepstherapeut NVGP. Het doen van groepen heeft altijd mijn affiniteit gehad en in de afgelopen jaren heb ik in verschillende gespecialiseerde centra vele vormen van groepstherapie aangeboden. Eerder had ik dus ook zelf al een leergroep

Ik moest wel geduld hebben voor ik kon beginnen met de cursus

afgesloten, voor mij een nieuwe ervaring om – in tegenstelling tot het geven van een groep – zelf deel uit te maken van de groep en dat was me goed bevallen. Het schakelen in rollen vond ik destijds best een opgave. Om voor het supervisorschap in aanmerking te komen, moest ik wel geduld hebben. Eerst dien je ten minste vijf jaar lang geregistreerd te zijn als gespecialiseerd groepstherapeut en daarna kun je je inschrijven voor de super-

visorencursus. Het duurde ook weer even voordat ik hiermee kon starten.

De supervisorencursus, gegeven door Marc Daemen en Maïel Boushy, was erg boeiend en we werkten met een enthousiaste groep aspirant-supervisoren. Tijdens deze cursus kun je starten met de ‘eerste supervisies onder supervisie van een eigen supervisor’ (leersupervisie) en vroeg ik mij af wie van de ervaren groepssupervisoren ik hiervoor zou vragen. Mijn positieve ervaring met Katelijne als supervisor tijdens mijn opleiding tot klinisch psycholoog en haar kennis en kunde op het gebied van groepen en parallelprocessen, deed me al snel besluiten haar te benaderen. Er was bij mij nog even een lichte twijfel of ik niet te veel uit ‘een vertrouwd vaatje zou tappen’, maar mijn argumenten om voor haar te kiezen als supervisor waren sterker. Het was fijn dat Katelijne enthousiast reageerde op mijn vraag en dat maakte dat ik ernaar uitkeek om met het laatste staartje van de opleiding aan de slag te gaan.

Bij de start van het werken als aspirant-supervisor en de aanvang van mijn eigen leersupervisie, bemerkte ik een verscheidenheid aan gevoelens; enthousiasme, nieuwsgierigheid, maar ook angst, twijfel en onzekerheid. Weet ik wel genoeg van groepen om supervisie te kunnen geven, heb ik nog wel voldoende aansluiting met de praktijk en de actualiteit omdat ik als leidinggevende nu minder in de praktijk werk? Het opnemen en tonen van filmopnames van mijn sessies met supervisanten groepstherapie riep tevens allerlei associaties op met mijn opleidingstraject als klinisch psycholoog. Met name de onzekerheid om jezelf terug te zien en jezelf open en kwetsbaar op te stellen.

De leersupervisie versterkte het vertrouwen

dat ik na twintig jaar groepservaring voldoende kennis en ervaring heb om supervisie te geven en dat ik met recht een nieuwe rol als supervisor op mij kan nemen. Het was fijn om in de leersupervisie Katelijne als een soort 'externe toets' te mogen inzetten; zie ik de juiste dingen, geef ik de juiste zaken aandacht én heb ik de juiste kennis om dit te doen? Deze bevestiging heb ik als prettig en belangrijk ervaren om mijn stevigheid als aspirant supervisor te vergroten. Daarnaast werkte het voor mij goed dat ik haar kende als supervisor, ik wist wat ik aan haar had en we konden daardoor, ondanks alle jaren die ertussen zaten, de draad snel en goed oppakken.

Als ik reflecteer op de vraag of het een goed keuze was voor dezelfde leersupervisor, vond ik met name een veilige en prettige sfeer belangrijk. In mijn opleiding tot klinisch psycholoog heb ik gemerkt hoe verschillend een supervisie-traject kan zijn en er was niet altijd een veilig leerklimaat. Het was mooi dat we ook in de opleiding tot supervisor NVGP veel bij zaken als veiligheid stil hebben gestaan. Voor de supervisoropleiding van de NVGP zijn slechts acht sessies leersupervisie vereist. Dit maakte dat ik geen kostbare tijd verloren wilde laten gaan. Uit mijn eerdere ervaring wist ik dat ik me prettig voelde in de supervisie bij Katelijne en ik vermoedde dat we direct de draad weer konden oppakken. Daarnaast leek het me ook prettig dat de leersupervisor nog een beeld had van hoe ik was als beginnend professional en van mijn ontwikkeling destijds. In de praktijk heeft dit goed uitgepakt. Mijn enthousiasme om als supervisor aan de slag te zijn, nam verder toe. Katelijne adviseerde me om op zoek te gaan naar een intervisiegroep als supervisor, om ook in de toekomst geregeld collega's te

kunnen gebruiken voor deze externe spiegeling, om zo te waken voor blinde vlekken en ervaringen te blijven delen; een advies dat ik graag meeneem.

Het was fijn om terug te horen dat zowel de supervisanten als mijn leersupervisor mijn enthousiasme hebben ervaren in mijn supervisies en daardoor hun enthousiasme voor groepstherapie ook verder heeft aangewakkerd. En wat betreft mijn rol als leidingge-

De verhouding leraar en leerling en hun werkrelatie behoeft aandacht, ook in dit traject

vende en de twijfel die ik bij aanvang had of ik wel voldoende in de groepstherapiepraktijk sta, heb ik gemerkt dat – zolang je genoeg *feeling* houdt met het geven van eigen groepen – het ook zeker een meerwaarde kan zijn om ook met deze bril naar supervisies en parallelprocessen te kunnen kijken. En parallelprocessen, het stokpaardje van Katelijne, zijn ondertussen ook mijn stokpaardje geworden, geloof ik...

Tot slot

Wij vinden het allebei belangrijk dat een supervisor een supervisie-leertraject heeft gevolgd. Het is immers van belang dat een supervisor maximale kennis heeft van zowel de theorie als de praktijk van de groepsdynamica, maar ook kennis heeft over zichzelf als supervisor. Met name hoe de supervisor is als 'coach', vanwege de afhankelijkheid in de relatie tussen supervisor en supervisant in

het soms kwetsbare proces. Mede door hoe coaches zoals bij het tv-programma *The Voice* over grenzen gingen, is er hier nog meer algemene aandacht voor. De verhouding leraar en leerling en hun werkrelatie behoeft aandacht, ook in dit leersupervisor-traject. Een supervisor moet zichzelf bewust zijn van zijn invloed en goed afstemmen op de supervisant en waar deze is in het proces. Ook kennis van de leerstijl behoort daartoe. Onze aandacht hiervoor wilden we ook overbrengen op de supervisanten, onder het motto: probeer maar en ga vertrouwen op je eigen kompas.

De leersupervisie is een belangrijke aanvulling op het traject om supervisor NVGP te worden. De rol van de leersupervisie is het finetunen van het al geleerde in de praktijk.

Niet alleen moet er groepsinhoudelijke kennis zijn, of weten hoe supervisie te geven, het is ook een andere leerinsteek om zelf feedback te krijgen als supervisor terwijl de supervisant er mee oefent in de praktijk. Het is nuttig en ook inspirerend om te doen, een aanrader voor collega's die zich verder willen ontwikkelen als supervisor NVGP. Mogelijk kan een omschrijving van de criteria specifiek voor leersupervisie bij de NVGP nog helpend zijn. En op de vraag of het een goede keuze was om elkaar in twee trajecten te treffen, zeggen we beiden dus volmondig 'ja'. Tot slot zouden we aan collega-supervisoren (NVGP) het belang van uitwisseling met andere supervisoren willen meegeven in de vorm van een intervisie en dit geldt ook voor leersupervisie. ■

Katelijne Robbertz is klinisch psycholoog/psychotherapeut en groepstherapeut, opleider en supervisor NVGP. Ze werkt bij het Radboudumc en als hoofddocent Groepsdynamica bij het RCSW te Nijmegen.

Malinda Verhoef is klinisch psycholoog/psychotherapeut en groepstherapeut NVGP. Ze werkt bij Reinier van Arkel als klinisch psycholoog en directeur Behandelzaken.

Refereren aan:

Robbertz, K. & Verhoef, M. (2025). Leersupervisie: een tweezijdig verslag. *Groepen. Tijdschrift voor groepsdynamica & groepspsychotherapie*, 20(2), p. 55-61.

Literatuur

NVGP (2023). *Competentie profiel supervisor NVGP*. Verkregen op 15 april 2025 via www.groepspsychotherapie.nl.

NVP (2020). *Criteria voor leersupervisie NVP*. Verkregen op 15 april 2025 via www.psychotherapie.nl.

Daemen, M. & El Boushy, M. (2017). Een competentiemodel voor supervisoren groepstherapie. *Groepen. Tijdschrift voor groepsdynamica & groepspsychotherapie*, 12(2), p. 8-18.