

Werkbegeleiding en supervisie: hoekstenen van de opleiding

J. POLS

Werkbegeleiding en supervisie in de opleiding tot psychiater verheugen zich in een toenemende belangstelling. Er wordt meer over gepubliceerd dan voorheen; en er wordt veel gebruikgemaakt van het trainingsaanbod. Blijkens het onderzoek van De Boer e.a. (elders in dit nummer, 2007) is er bij sommige opleidingen – helaas tot nu toe bij een minderheid – nu reeds sprake van structurele periodieke nascholing voor coaches.

Het onderhavig onderzoek is kennelijk geïnspireerd door de overgangsfase die is ontstaan na het in 2004 door het Centraal College Medisch Specialismen (CCMS) genomen Kaderbesluit, waarin een nieuwe op de ontwikkeling van competenties gebaseerde opleidingsfilosofie werd geformuleerd, en het bedoelt de huidige situatie in kaart te brengen.

Allerlei deelaspecten worden onder de aandacht gebracht. Daardoor is de aangeboden informatie nogal verbrokkeld. In het volgende wil ik enkele aspecten nader bezien: de gebezigde methodiek, de begripsomschrijving van werkbegeleiding en supervisie en het over de schreef gaan van coaches in de vorm van neerbuigend of vernederend commentaar op hun artsen in opleiding (aios).

Methodiek Het onderzoek roept, ondanks de suggestie van exactheid door de statistische bewerking van de gegevens, vragen op naar de representativiteit van de bevindingen. Hoewel het responspercentage voor dit soort enquêtes redelijk is, zijn alle conclusies zeer onzeker, omdat geen onderzoek gedaan werd naar de redenen van non-respons. Allerlei motieven voor niet-beantwoorden zijn denkbaar. De non-respons zou bij-

voorbeeld kunnen voortkomen uit onvrede met de opleiding of uit beduchtheid voor repercussies. Echt anonimiseren bij dit soort onderzoek is erg moeilijk. Het artikel geeft geen informatie over de exact gevolgde procedures. Is de secretaressen gevraagd volledige geheimhouding te betrachten in een situatie waarin opleiders en psychiaters uiteraard nieuwsgierig waren naar de resultaten? Leefde bij de aios de verwachting van gegarandeerde anonimiteit? Ter illustratie: Hermann (1996) beschreef de problemen die zich voordeden met een betrouwbare en gevalideerde vragenlijst ter zake. De aios wilden die vragenlijsten niet invullen als deze naar de coaches werden gestuurd; de coaches wilden niet meewerken als de lijsten naar de opleider werden gestuurd zonder dat ze eerst van de inhoud kennis konden nemen. Slechts toen de beoordeling door de aios anoniem mocht zijn en de coaches werden geconfronteerd met vier anonieme beoordelingen tegelijk, lukte het de vragenlijsten ingevuld te krijgen.

We weten niet welke criteria de secretaressen kozen voor het kiezen van de aios-supervisorparen; ook dat kan een vertekening hebben gegeven.

Regelmatig vindt men bij enquêtes als deze een verschil in beoordeling van de kwaliteit van de begeleiding, waarbij de begeleiders gunstiger scoren dan de aios. Die vertekening vindt ook hier plaats, bijvoorbeeld ten aanzien van het consequent bespreken van alle patiënten tijdens de werkbegeleiding, van de vraag of voldoende ruimte en veiligheid worden geboden voor het bespreken van emotionele aspecten en van de voorlichting over de verschillen tussen werkbegeleiding en supervisie.

Voorts: men heeft de respondenten voor de helft gekozen uit de universitaire opleidingen, waardoor een zekere vertekening is opgetreden omdat minder dan de helft van de opleidingsplaatsen te vinden is in universiteitsklinieken. Deze keuze wordt in het artikel niet verantwoord. Het is interessant en ook wel alarmerend dat nog nimmer de universitaire met de niet-universitaire opleidingen vergeleken zijn, waardoor iedere uitspraak in dit opzicht een slag in de lucht is.

De bevindingen leggen dus niet zonder meer de huidige stand van zaken vast. Ze geven een indruk, meer niet. Niettemin is een hoopvol teken dat de satisfactie over de begeleiding bij coaches en aios groot was en ook groter dan in vroegere enquêtes.

Begrippen Van groot belang lijkt mij de vraag naar het definiëren van de begrippen werkbegeleiding en supervisie (Pols 2006). In het artikel worden beide aangeduid als onderwijsvormen. Die omschrijving is onbevredigend door de schrijnende incompleetheid ervan. Het zijn immers educatieve opleidingsvormen, die niet alleen als onderwijs- maar ook als vormings- en professionaliseringsmethodieken te omschrijven zijn en die ten doel hebben de aios bekwaam te maken voor het zelfstandig en in de volle breedte uitoefenen van het beroep.

Beide begeleidingsvormen hebben een aantal overeenkomsten. Ze richten zich op de volle breedte van het vak (in tegenstelling tot bijvoorbeeld psychotherapiesupervisie). Koppeling van werken en leersituatie is wezenlijk. Bij beide betreft het leren-in-context en leren-in-een-relatie en bij beide is sprake van een circulair leerproces. Met dit laatste bedoel ik dat steeds een leercyclus wordt doorlopen: directe ervaring (bijvoorbeeld het gesprek met een patiënt)-reflectie-conceptualisering-handelen; waarna de cyclus zich herhaalt.

Naast deze overeenkomsten zijn er essentiële verschillen. In de werkbegeleiding wordt de praktijk van het vak geleerd: diagnostiek en behandeling, spelregels, ethische normering, competenties. De werkbegeleiding is dienstbaar aan een

correcte en hoogwaardige uitoefening van het werk. De aios past zijn kennis en inzichten aan doordat er steeds nieuwe informatie bijkomt: een proces van accommodatie. Wat geleerd wordt is afhankelijk van de aard van de afdeling, de daar opgenomen en behandelde patiënten en de gewoonten en zorgprogramma's ter plaatse. De afdeling werd niet gemaakt voor opleidingsdoelen, de aios komt binnen in een bestaande praktijk en moet zich daarin voegen. De leerrichting gaat zo bezien van afdeling naar aios. De werkbegeleider staat model als beoefenaar van het vak. Werkbegeleiding is allereerst werkgericht en kan worden gezien als een gemodificeerde voortzetting van het vroegere meester-gezelmodel.

Supervisie daarentegen is gericht op 'de persoon in het werk'. Het gaat om reflectie op het dagelijks werkgebeuren, het verwerken van ervaringen, het opsporen van lacunes of tekorten en het bespreken daarvan. Kennis en inzicht worden hier middels een proces van assimilatie eigen gemaakt. De leerrichting is van aios naar supervisor: de aios stelt de gespreksthema's aan de orde. Heeft de werkbegeleider een hiërarchische relatie met de aios (hij is immers eindverantwoordelijk voor de behandeling), de supervisor heeft de rol van gids. De supervisor is model in zoverre als hij kan laten zien hoe in dit vak met allerlei problemen kan worden omgegaan. De omschrijving van supervisie door Cottrell (1999) is van toepassing: 'Each basic specialist trainee should have a protected hour per week with his or her educational supervisor. This time should belong exclusively to the trainee and be for the benefit of the trainee' (cursivering door Cottrell).

Ook in dit onderzoek komt naar voren dat het door de aios in hoge mate gewaardeerd wordt indien werkbegeleiding en supervisie niet door dezelfde persoon worden aangeboden. Het is daarom verheugend dat ongeveer de helft van de aios rapporteert dat deze taken gesplitst zijn.

Ongewenst commentaar op aios Ten slotte een opmerking over de bevinding dat 42% van de aios rapporteert ernstige kritiek of vernedering

te hebben ervaren. Het is moeilijk dit item goed te interpreteren, omdat ernstige kritiek iets heel anders is dan vernedering. Het samenvoegen van beide categorieën lijkt erop te wijzen dat beide interventievormen als schokkend of oneerlijk of zelfs als grensoverschrijdend werden ervaren. Als dit zo is, moet het als alarmerend worden beschouwd. Het is niet alleen schadelijk voor het leerproces, het is ook beschadigend voor de persoon van de aios. Even opvallend als het kennelijk frequent voorkomen van dit soort gebeurtenissen is dat men daar in het dagelijks opleidingsleven zo weinig van merkt. Een mogelijke verklaring kan zijn dat het machtsverschil tussen coach en aios te groot is om de aios de moed te geven tegen een dergelijke benadering te protesteren. Als dat zo zou zijn, is het een reden te meer voor de coaches om zichzelf zorgvuldig in acht te nemen, omdat adequate feedback op dit schadelijke gedrag als regel niet kan worden verwacht.

LITERATUUR

- Cottrell, D. (1999). Supervision. *Advances in Psychiatric Treatment*, 5, 83-88.
- Herrmann, N. (1996). Supervisor evaluation: From theory to implementation. *Academic Psychiatry*, 20, 205-211.
- Pols, J. (2006). *De psychiater als coach. Werkbegeleiding en supervisie in de opleiding*. Utrecht: de Tijdstroom.

AUTEUR

J. POLS is zelfstandig gevestigd psychiater, oud-A-opleider psychiatrie en oud-hoofdopleider psychotherapie.

Geen strijdige belangen meegedeeld.

Het artikel werd voor publicatie geaccepteerd op 4-9-2007.