

HUISARTSEN INSTITUUT VRIJE UNIVERSITEIT

### Supervisie – een scholings- en nascholingsmethode voor huisartsen

In deze bijdrage geven E. T. M. Kocken, Th. C. P. Weterman-Hezemans en H. J. van Aalderen – allen stafleden van het Huisartsen Instituut van de Vrije Universiteit te Amsterdam – een uiteenzetting over supervisie als leermethode. Vervolgens bespreken zij de ervaringen die daarmee in het HIVU zijn opgedaan, en de resultaten van een enquête.

#### Inleiding

De afgelopen vijftig jaar hebben zich ingrijpende ontwikkelingen voorgedaan in de huisartsgeneeskunde. In de vijftiger en zestiger jaren ontdekten de huisartsen dat hun vrijwel uitsluitend medisch oriëntatie niet voldoende was om antwoord te kunnen geven op de problemen die zich aan hen voordeden. Hun aanvankelijke reactie was dat zij naast de specifiek medische hulpverlening ook aandacht gingen besteden aan de psychische problematiek die ze in toenemende mate in hun spreekkamer ontmoetten. In de zeventiger jaren ontstond het inzicht dat de huisarts zijn specifieke medische deskundigheid moest toepassen binnen een veel algemener hulpverleningskader. Was de huisarts voorheen de medische voorpost van de intramurale geneeskunde, thans wordt hij hulpverlener in de eerste lijn met een medische deskundigheid.

De universitaire huisartseninstituten hebben niet alleen in theoretisch opzicht een belangrijke bijdrage geleverd aan deze ontwikkelingen, zij hebben tevens vanaf het begin van de beroepsopleiding in hun onderwijsopzet rekening gehouden met de eerstelijns functie die de aanstaande huisartsen zouden gaan bekleden. In de meeste opleidingen treft men dan ook in een of andere vorm onderwijs aan over de volgende thema's:

– algemene hulpverleningsprincipes: gespreksvoering, methodisch werken,

training in samenwerken, persoonlijkheidsstraining;

– toepassing van medisch-biologische deskundigheid in de speciale situatie van de eerste lijn: medische leerprogramma's, casusbesprekingen;  
– het functioneren van de huisarts in de gezondheidszorg: programma's over maatschappelijk functioneren.

De huisartseninstituten onderkennen bovendien, dat het voor de huisarts van groot belang is, met name in het licht van algemene uitgangspunten van hulpverleners, dat hij de kennis en vaardigheden die tijdens de studie werden opgedaan, op persoonlijke wijze leert integreren. Slechts dan kunnen kennis en inzicht optimaal in zijn handelen tot uiting komen. Voor het bereiken van deze integratie dienen in de beroepsopleiding het bespreken van ieders ervaringen in de leergroep „spuien”, en de dagelijkse leergesprekken met de huisartsopleider.

Na enige jaren hebben wij ervaren, dat genoemde programma-onderdelen op zich wel zinnig zijn, maar dat ze geen werkelijk geheel vormen. We kwamen in de opleiding niet toe aan voldoende integratie van de onderdelen en afstemming op het concrete dagelijkse werk. Bovendien hebben wij gemerkt dat de pas afgestudeerde huisartsen in de eerste periode van hun vestiging door de druk der omstandigheden dikwijls weer terugvallen in de dualistische handelwijze waarbij iets óf medisch óf psychosociaal wordt geduid.

Dit integratievraagstuk is overigens niet specifiek voor de huisartsgeneeskunde. Alle beroepen waarin vanuit algemene hulpverleningsprincipes gewerkt wordt

(zoals welzijnswerk, pastoraat en wijkverpleging), staan voor dezelfde vraag. Om de integratie te bevorderen wordt in deze beroepen gebruik gemaakt van supervisie als leermethode.

Op grond van onze bevindingen en op grond van ervaringen met supervisie in andere beroepen, besloten enkele medewerkers van het HIVU op experimentele basis supervisie als leermethode te gaan gebruiken voor arts-assistenten en voor pas gevestigde huisartsen.

#### Supervisie: functie en begrip\*\*

Zoals gezegd is supervisie een leermethode om (toekomstige) hulpverleners te helpen bij het ontwikkelen van een persoonlijke invulling van beroepsuitoefening. Supervisie is dan ook gericht op een beter functioneren van de persoon in de beroepsrol. Het gaat daarbij om de integratie van het geleerde en de specifieke mogelijkheden die de persoon zelf heeft om dit op zijn eigen wijze gestalte te geven. Dit betekent dat tijdens het supervisieproces de cognitieve, de emotionele en de conatieve (wils-) mogelijkheden van de betrokkene aangesproken worden. Daarbij zijn zowel het leren reflecteren als het leren zelfstandig verder te leren van wezenlijk belang:

● *Reflecteren*: Reflecteren betekent hier het nadenken over het ingebrachte probleem. Dit nadenken is geen afstandelijke bezigheid, een nadenken over iets buiten de persoon zelf, maar een ordening die de hele persoon betreft. Het sluit ook het overwegen van de consequenties van het toekomstige handelen in.

Dit alles vindt plaats doordat de supervisor (degene die het supervisieproces begeleidt) de supervisant (degene die aan de supervisie deelneemt) door middel van vragen helpt zich ervan bewust te worden, welke elementen een rol spelen bij het door hem ingebrachte probleem (gevoelens, opvattingen, waarden, normen, kennis, motivatie). Het gaat bij supervisie dus om het zich bewust worden van het eigen functioneren. Deze bewustwording is een eerste stap op de weg naar zelfstandig leren.

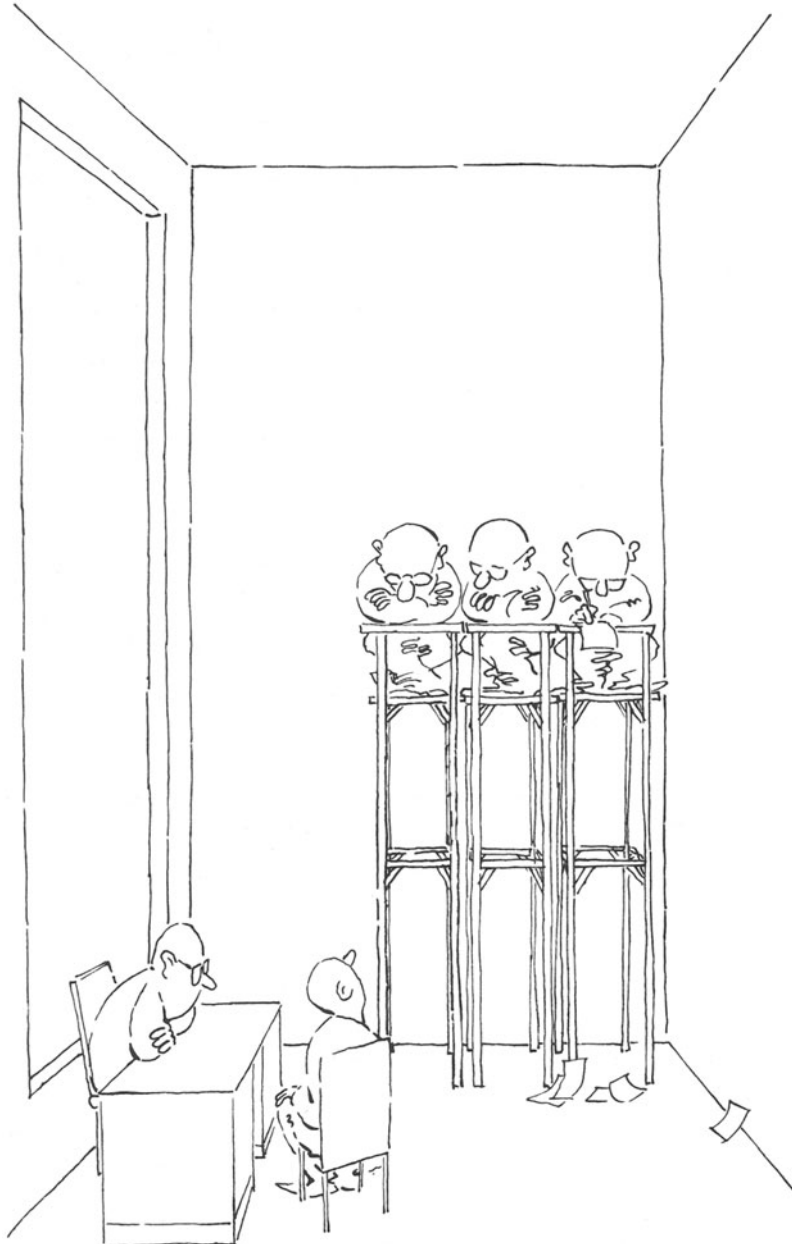
● *Leren leren*. Tot aan de beroepsopleiding heeft het leren voornamelijk bestaan uit het opnemen en verwerken van aangeboden informatie. Dit leren is klaar als de informatie opgenomen is. Veel (na)scholing van huisartsen bestaat uit het weer aanbrengen van nieuwe gegevens. Dit soort statisch leren is op zichzelf niet onjuist. Als het echter het enige is dat plaatsvindt, leidt

\* Tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld komen bijdragen in deze rubriek uitsluitend voor rekening van de auteur(s).

\*\* Zie hierover *Siegers e.a.*

het gemakkelijk tot verstarring. Men kan niet inspelen op de werksituatie zoals die wordt aangetroffen, laat staan dat men een eigen bijdrage kan geven aan het zich steeds ontwikkelende beroep. Om een eigen invulling te geven en te blijven geven aan het beroep is een ander soort leren noodzakelijk (*Erkamp*). Kenmerkend voor dat leren is: – in plaats van uitsluitend cognitief le-

ren gaat het om leren op zowel cognitief als emotioneel en conatief niveau; een leren dat de gehele persoon betreft; – in plaats van leren van buitenaf via aangeboden en door anderen geselecteerde leerstof gaat het om leren van binnenuit; op basis van eigen ervaringen, gevoelens en keuzen bepaalt men de mate en de richting van het leerproces;



## GEWOON EEN PAAR COLLEGA'S, MENEER VAN VLIET

(1982) *Huisarts en Wetenschap* 25

– in plaats van receptief opnemen van het door anderen gebodene, gaat het om een actief onderzoekend bezig zijn; het gaat er niet om het juiste antwoord te krijgen, maar om het eigen antwoord te vinden; anderen zijn daarbij niet degenen die bepalen hoe en wat er geleerd moet worden, maar zij helpen de leerling tijdens het leerproces zijn eigen verantwoordelijkheid in handen te houden.

Dit alles betekent dus, dat er leervragen zijn van de supervisor die bewerkt moeten worden. In de supervisiegroep worden deze vragen geanalyseerd en daardoor wordt het de supervisor duidelijk welke leerdoelen hij zich kan stellen. Het zijn dus concrete doelen waaraan hij gaat werken, doelen die ook geëvalueerd kunnen worden.

Tijdens het werken vindt de supervisor zijn eigen antwoorden. Dit leidt weer tot nieuwe vragen, enzovoort. Zo blijft hij continu bezig met een leerproces. Supervisie is dus geen incidenteel gebeuren.

De consequentie van dit soort leerproces is, dat de supervisor aan het begin niet kan vaststellen wat hij aan het eind geleerd wil hebben. Tijdens het werk ontwikkelen zich de leerdoelen steeds opnieuw verder. Het is een cyclisch proces. De praktijksituatie is steeds de bron van waaruit de supervisor zijn werkervaring en problematiek inbrengt. Door reflectie komt hij tot nieuwe keuzen voor zijn werk. Op die manier is de supervisie-activiteit van invloed op en relevant voor zijn dagelijkse werk.

Zo zijn in de supervisie het werken en leren van de supervisor op elkaar betrokken. Dit vormt de inspirerende kracht voor de supervisor om te blijven leren. Bij dit leren, dat in een (kleine) groep of individueel plaatsvindt, krijgt de supervisor geleidelijk greep op zijn eigen wijze van leren en op die van zijn mede-supervisors. Dit kan een basis vormen om na de opleiding door middel van „intervisie” met elkaar door te gaan.

### De praktijk

Uit bovenstaande zal duidelijk geworden zijn dat het gaat om leren op basis van werken. Hiertoe moet in de supervisiegroep materiaal ingebracht worden. De supervisiegroep bestaat doorgaans uit drie à vier supervisors en een supervisor. De supervisors brengen bij toerbeurt een probleem in (mondeling of schriftelijk) uit hun werksituatie. De supervisor (en in een later stadium ook

de medesupervisors) helpen vervolgens de supervisor dit probleem te verhelderen. Op basis daarvan gaat de supervisor na op welke wijze hij in zijn situatie en met zijn mogelijkheden in staat is op een andere wijze het probleem te benaderen.

Doorgaans herkennen de andere supervisors in het probleem van degene die aan de beurt is, ook hun eigen situatie en hun eigen belemmeringen om zinvol met een dergelijk probleem om te gaan. In het verloop van een aantal supervisie-zittingen herkent de supervisor bovendien bij andere problemen die hij inbrengt, elementen van voorgaande problemen; daardoor is het mogelijk op den duur op een dieper liggend niveau bezig te zijn. Na verloop van tijd lukt het om steeds beter met de talloze problemen uit de praktijk om te gaan (leren leren). Het is de bedoeling dat de supervisor aan het eind van de supervisie geleerd heeft, dat probleemsituaties voor hem leersituaties kunnen worden. Na elke supervisie-zitting schrijven alle supervisors een „leerverslag”. Zij leggen hierin hun belangrijke ervaringen van de supervisie-zitting vast: wat het hun gedaan heeft, en of en hoe de supervisie in de tijd tussen de zittingen invloed op hun denken of handelen heeft gehad. Tijdens de eerstvolgende bijeenkomst worden deze leerverslagen in bespreking gebracht: ook dit leerverslag zet de supervisor aan tot reflecteren over zijn leren.

### Ervaringen op het HIVU

Tot nu toe hebben wij aan groepen arts-assistenten en aan pas praktiserende huisartsen een beperkt aanbod voor supervisie kunnen doen. In totaal hebben vijftig arts-assistenten en twaalf huisartsen supervisie gehad. Gemiddeld hebben de supervisiegroepen vijftien zittingen gehad.

Door de supervisie zijn de deelnemers op een spoor van leren gezet, waardoor het eindpunt van de opleiding niet het eindpunt van leren is. Zij hebben belangstelling gekregen voor het leren van anderen. Zij hebben geleerd elkaar op werkwijze, motieven enzovoort te ondervragen, geleerd hulp te geven en hulp te krijgen. Door het bezig zijn met problemen die zij zelf ervaren in het werken, en door het zoeken naar eigen wegen om tot een oplossing te komen, blijft datgene wat geleerd wordt langer. Algemeen constateerden wij dat het enthousiasme voor het beroep en voor het leren tijdens de supervisie toeneemt. Juist in de beginfase van het werken in

de praktijk is de supervisie een belangrijke ondersteunende factor voor de huisarts. Dit werkt door in zijn werken met patiënten. Hij is in staat patiënten meer ondersteuning te geven. Door de supervisie krijgt hij meer greep op zijn werk en de angst vermindert, waardoor hij meer plezier aan het werken kan beleven. Door sommigen wordt supervisie gezien als het meest waardevolle stuk van de opleiding.

### Ervaringen deelnemers

Begin 1980 hebben wij een enquête gehouden onder de deelnemers. Centraal stond de vraag „Wat heeft supervisie voor je handelen opgeleverd in het werk wat je nu doet?”

Geen enkel antwoord was negatief. Wij volstaan hier met een bloemlezing:

- Supervisie heeft mij het meest beïnvloed van alle activiteiten. Wat elders „aangestipt” werd, kon ik in de supervisie verder uitdiepen.

- Een van de belangrijkste dingen waar ik mee bezig geweest ben is mijn tempo. Dit (snelle) tempo heeft op mijn persoon en mijn hulpverlening veel invloed. Doordat de vorderingen die ik wil maken me niet snel genoeg gaan wordt ik ontmoedigd en down. Als ik me niet afstem op het tempo van de ander, kom ik snel op twee sporen te zitten.

- Ik heb ook geleerd te kijken naar dingen die wel lukken.

- Zonder supervisie had ik mijn huidige baan nooit gekregen. Ik ben minder krampachtig en creatiever.

- Nog steeds zoek ik een weg tussen echt „zorgen hebben” voor patiënten en ze niet afhankelijk van me maken.

- Gewoon zijn als arts. Dat gaat me beter af. Daardoor vind ik het vak minder vermoeiend, ik heb er meer plezier in.

- Ik had al belangstelling voor het gevoelsmatige van de patiënt en van mezelf, maar wist er niet mee om te gaan.

- Ik vind het moeilijk concreet resultaat te melden. Soms lukt het me om minder te moeten.

- Ik ben nu in staat negatieve feedback te incasseren en er iets mee te doen.

- Oude gedragspatronen steken toch nog snel de kop op wanneer mijn gedrag niet regelmatig getoetst wordt door overleg met mijn spiegels c.q. anderen om mij heen.

- Van „Ik regel dat wel voor u” tot „hoe kan ik u op weg helpen verder te gaan?”; van „Het kan me niet gek genoeg zijn” tot „Kan ik hier iets mee

aan?”; van „Ik weet wat goed voor u is” tot „Waar heeft u behoefte aan?” van „Sleutelen aan de patiënt” tot „Samenwerken met de patiënt”.

- Het vak is een vak vol beweging geworden, niet meer een baan waarin je het op zeker moment wel weet.

- De medisch-biologische kennis kun je alleen optimaal gebruiken in goede relatie met de betrokkene. Een automonteur kan het vermoedelijk zonder supervisie stellen.

- Ik zie de dingen sneller, zowel in het contact als puur van mijzelf. Daardoor lukt het me vaak de korte tijd beter te besteden.

*Samenvatting. De ontwikkeling van de huisartsgeneeskunde in de laatste tien jaar laat zien, dat naast het zuiver medische helpen de algemene hulpverlening steeds meer centraal komt te staan. Om de huisarts hierop voor te bereiden en in de beginperiode van zijn praktijkuitoefening te ondersteunen, is het noodzakelijk aandacht te besteden aan de wijze waarop hij persoonlijk gestalte geeft aan dat wat hij in zijn opleiding heeft geleerd. Bij andere beroepen is reeds gebleken dat supervisie hiertoe een uitstekende methode is. De ervaringen van de afgelopen drie jaar op het Huisartsen Instituut van de Vrije Universiteit geven aan dat ook voor huisartsen supervisie een goede leermethode is.*

*Summary. Supervision – a method for vocational and postgraduate training in general practice.*

*The evolution of general practice in the past ten years shows an increasing emphasis on general aspects of care besides purely medical care. In order to prepare the general practitioner for this situation and to support him when he starts his career in general practice, specific attention should be paid to the way in which he as an individual adopts in practice what he has learned before. In other professions supervision has already been established as an excellent aid in this respect. Experiences gained during the past three years in the Free University Institute of General Practice (Amsterdam) indicates that for general practitioners, too, supervision is a relevant tool for vocational and postgraduate training.*

Siegers, F. M. J., P. M. Haan en A. M. P. Knoers (red.). Supervisie. Twee delen Samsom, Alphen aan den Rijn, 1975, 1976.

Erkamp, A. Ervaringsleren. De Horstink, Amersfoort, 1980.