



# DE SUPERVISANT CENTRAAL

Tips voor supervisanten om hun supervisie  
mede vorm te geven.

**Yvette van der Pas & Angeline Smeltink**

# DE SUPERVISANT CENTRAAL

## Tips voor supervisanten om hun supervisie mede vorm te geven.

**Yvette van der Pas & Angeline Smeltink**

### **Inleiding**

Supervisie is een belangrijk onderdeel binnen de opleiding van iedere ggz-professional. Veel publicaties over supervisie in de ggz gaan over de rol en de taken van de supervisor. Van de supervisor worden specifieke vaardigheden verwacht: een ervaren behandelaar zijn voldoet niet langer. De Nederlandse Vereniging voor Psychotherapie (NVP) en de specialistische psychotherapieverenigingen in Nederland volgen de internationale ontwikkelingen op dit gebied. De Vereniging voor Gedrags- en Cognitieve Therapieën (VGCT) stelde een competentieprofiel op voor de supervisor-VGCT. (zie: [www.vgct.nl](http://www.vgct.nl)) Doel van dit alles is het verbeteren en verder professionaliseren van de opleidingen.

In dit artikel richten we ons niet op de rol van de supervisor maar op de rol van de supervisant. We beschrijven hoe je de opbrengst van de supervisie kunt vergroten door jezelf en je (aanstaande) supervisor een aantal vragen te stellen. Hoe meer je investeert in de voorbereiding van, het lezen voor en het reflecteren op de supervisie hoe meer baat je erbij zult hebben. De antwoorden van een aantal (ex-)supervisanten op een enquête die wij hen stuurden ter voorbereiding op dit artikel bevestigden dat.

### **Het supervisieproces bij cgt**

In 'Supervisie in de cognitieve gedragstherapie' schetsen Peute en van der Pas (2016) een stappenplan voor cognitief gedragstherapeutische supervisie. Zij sluiten hiermee aan bij het werk van Beck, Milne, Roth & Pilling, 2007; Falender & Shafranske, 2008, 2004; en Peute, 2011. De beschreven stappen voor de supervisie lopen parallel aan de stappen van het gedragstherapeutisch proces. Wij voegen aan dit stappenplan een derde kolom toe met tips en acties voor de supervisant.

### **Samenvatting**

De auteurs presenteren een stappenplan om psychologen in opleiding tot cognitief gedragstherapeut, binnen of buiten een BIG-opleidingsroute, te helpen bij het stroomlijnen van hun supervisieproces. Zij formuleren vragen en strategieën die het zoekproces naar een supervisor ondersteunen. En zij beschrijven vragen en strategieën die de supervisant stimuleren tot actieve deelname aan de supervisie als geheel. Op deze wijze kan maximaal geprofiteerd worden van de supervisie.

### **PRE-SUPERVISIEFASE: DE KEUZE VAN EEN SUPERVISOR**

Voorafgaand aan de supervisie zijn er al veel zaken waar je als supervisant aandacht aan kunt besteden. Een eerste stap is de keuze van je supervisor. Je kunt een praktische insteek hebben en zoeken op een postcode zo dicht mogelijk bij je woon- of werkadres. Of je hebt inhoudelijke motieven en zoekt naar iemand die accenten legt binnen de supervisie die passen bij jouw leerproces of die in eenzelfde setting werkt. Goede berichten die je van collega's over een supervisor hebt gehoord spelen niet zelden een rol bij het zoekproces. Vraag aan je medecursisten naar hun ervaringen en wie zij aanraden als deskundige en empathische supervisor.

*“Ik heb rondgevraagd bij vrienden, kennissen en (oud)collega's of zij iemand kennen die zou matchen met mij als persoon en mijn leerbehoeften.”  
(citaat supervisant)*

	<b>Cognitieve gedragstherapie</b>	<b>Cognitief gedragstherapeutische supervisie</b>	<b>Supervisor-acties</b>
			<b>Pre-supervisie fase</b>
1	Behandelplan opstellen	Leerovereenkomst opstellen	Supervisiecontract opstellen
2	Agenda: actueel doel/onderwerp	Agenda: verhelderen supervisie-vraag	Agenda: formuleren supervisie-vragen
3	Probleemanalyse	Probleemanalyse, competenties vaststellen	Concretiseer de leervraag, op welk competentiegebied ligt mijn vraag?
4	Doel 'smart' maken en kiezen interventie	Kiezen focus en kiezen supervisiemethodiek / leeractiviteit	Wat wil ik bereiken? Concrete doelen?
5	Cognitief gedragstherapeutische procedures Exposure, rollenspel, gedrags-experiment, Socratische dialoog etc.	Supervisie methode. Activeren van voorkennis, gebruik databases, rollenspel, video-opnames, cognitief gedragstherapeutische procedures (onder andere modeling, gedragsexperiment)	Cgt-methoden, wat en hoe wil ik leren?
6	Nagaan of interventie helpt om doel te bereiken	Nagaan of de vraag van de supervisor beantwoord is	Wat heb ik geleerd?
7	Actieplan opstellen	Actieplan opstellen	Actieplan: Hoe ga ik het toepassen in de therapie?
8	Huiswerk	Huiswerk	Huiswerk
9	Resultaatmeting	Resultaatmeting	Feedback ontvangen en geven
10	Procesevaluatie	Procesevaluatie	Procesevaluatie

*Tabel 1: cognitieve gedragstherapie – cognitief gedragstherapeutische supervisie & strategieën voor de supervisor. Een 'stappenplan'.*

In sommige situaties zijn de keuzemogelijkheden beperkt, bijvoorbeeld omdat je supervisie krijgt aangeboden op je werkplek. Probeer ook dan om invloed te hebben: leg je wensen voor aan je leidinggevende.

Voorkom dat je supervisor een teamlid is of je leidinggevende; dubbelrollen kunnen een

negatieve invloed hebben op de werkrelatie in supervisie. In het competentie-profiel voor supervisors (VGCT november 2016) wordt geadviseerd om dubbelrollen te vermijden.

Als je vrij bent om een supervisor te zoeken vraag dan om een vrijblijvend kennismakingsgesprek vóórdat je definitief vastlegt.

Begin je zoektocht naar een passende supervisor met een zelfonderzoek:

- Welke aspecten van cgt spreken mij aan?
- Welke aspecten van cgt vind ik lastig en wat wil ik hierover leren?
- Wat is voor mij het belangrijkste doel van supervisie?

De antwoorden op bovenstaande vragen kan je vervolgens aan de supervisor voorleggen en vragen hoe deze hier tegenover staat.

#### TIP

Als het gaat om groepssupervisie:

- hoe functioneer ik in een team/groep?
- wat zijn mijn valkuilen bij het functioneren in een groep?
- welke voor- of nadelen kan supervisie in een groep voor mij hebben?

Vertel je supervisor wat je helpt om je open op te stellen, om nieuwsgierig te blijven en het meest uit je supervisie te halen.

#### TIP voor supervisie met videobellen

Uit onderzoek is gebleken dat face-to-face supervisie in principe even effectief kan zijn als online supervisie. (Martin P. c.s., 2017) In dat geval zijn er een aantal extra onderwerpen waar je alert op moet zijn, bij het zoeken van een supervisor en gedurende het supervisieproces. Vraag in de eerste plaats aan je supervisor of hij bereid is tot online supervisie en via welk programma? Een belangrijk aandachtspunt is vertrouwelijkheid, een email met vertrouwelijke informatie kan bijvoorbeeld bij de verkeerde persoon terechtkomen. Zorg ervoor dat je werkt met *passwords* en beveiligde mailverbindingen. Vraag aan je supervisor of je voorafgaand aan de afgesproken tijd een moment kan nemen om te checken of jullie daadwerkelijk verbinding kunnen krijgen zodat je nog tijd hebt om een technisch probleem op te lossen. Zorg dus ook dat je een plan b paraat hebt en opgenomen in je supervisiecontract. En probeer, zo mogelijk, elkaar eens per x aantal sessies te ontmoeten in real life. Het kan prettig zijn om elkaar aan het begin van de supervisierreeks te leren kennen.

Andere vragen die je kunt stellen aan de supervisor zijn of hij een specialisatie heeft. Wat kan hij goed en wat minder goed? Welke theorieën past hij toe in zijn eigen praktijk? Wat doet hij om bij te blijven in het vak?

Op meer persoonlijk vlak zijn de volgende vragen belangrijk:

- Wat zijn mijn angsten en onzekerheden met betrekking tot supervisie?
- Wat weet ik van de beoogde supervisor en hoe past zijn stijl wel/niet bij mijn angsten en onzekerheden?
- Hoe reageer ik in het algemeen op autoriteitsfiguren en welke reacties kunnen belemmerend of faciliterend zijn in het contact met mijn supervisor?

De fase van je opleidingstraject kan een overweging zijn bij de keuze van een supervisor. In het begin van je opleiding is een supervisor met een meer didactische stijl prettig. Terwijl je later mogelijk iemand zoekt die kan afwisselen tussen een didactische, consulterende en counselende stijl. (Bedford & Gehlert, 2013)

#### VOORBEREIDING OP DE SUPERVISIE: E-LEARNING EN PERSOONLIJK OPLEIDINGSPLAN (POP)

Voordat je start met je VGct-supervisie maak je de e-learning 'Therapeutfactoren in de praktijk'. Je maakt in de e-learning kennis met een aantal aspecten die belangrijk zijn voor de ontwikkeling tot cognitief gedragstherapeut. De link naar de e-learning vind je in je PE-portfolio.

Met behulp van de e-learning onderzoek je waar je aan wil werken en beschrijf je de leerdoelen in je POP. Je kunt je op het bespreken van de leerdoelen voorbereiden door na te gaan in welke mate je voldoet aan de competenties voor de cognitief gedragstherapeut. Waar ben ik al goed in? Wat wil ik verbeteren of leren? Wat zijn mijn leerdoelen op korte termijn en wat op de langere termijn? Welke cognitief gedragstherapeutische procedures vind ik essentieel om te leren? In je POP kun je na elke supervisieperiode een reflectie schrijven en daarna kan je het POP herzien. Je kunt oude doelen meenemen of nieuwe doelen opstellen. Dit document vul je dus na elke supervisieperiode aan.

## SUPERVISIECONTRACT

Na je voorbereiding via de E-learning en het opstellen van je POP, komt dan de eerste supervisiesessie. Ter voorbereiding op de eerste bijeenkomst is het handig om een conceptcontract te maken, en daarin de doelen uit je POP waar je in deze supervisieperiode aan wil werken op te nemen. Met je supervisor kijk je dan in de eerste sessie of het volledig en voldoende concreet is. Een model supervisiecontract is te vinden op de website van de VGCT. In het supervisiecontract worden zowel praktische als inhoudelijke afspraken vastgelegd: het kader van de opleiding; het aantal sessies supervisie dat is overeengekomen; de wijze van evalueren en met wie wordt eventueel overlegd binnen de opleidingscontext. Wie betaalt, jij of je werkgever? Met welke frequentie vinden de supervisiesessies plaats en online en/of op locatie? Wil je in deze supervisie aan je N=1 werken of niet? Zo ja, maak hierover expliciete afspraken. Hoe wil de supervisor dat je materiaal inbrengt? Naast deze praktische afspraken wordt overeengekomen wat de leerdoelen voor de supervisie zijn.

Je kunt je op het bespreken van de leerdoelen voorbereiden door na te gaan in welke mate je voldoet aan de competenties voor de cognitief gedragstherapeut door eens het competentieprofiel voor de cognitief gedragstherapeut te bekijken ([www.vgct.nl](http://www.vgct.nl)). Waar ben ik al goed in?

### TIP

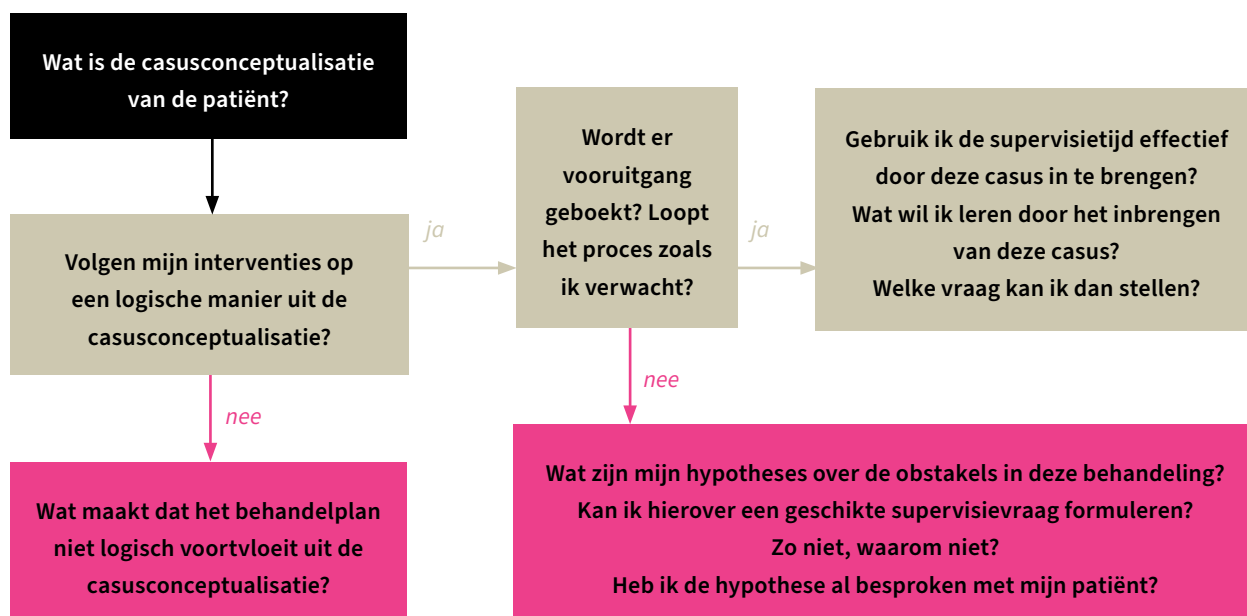
Iedere supervisor heeft een eigen stijl en andere kwaliteiten. Gun jezelf daarin afwisseling en plan 25 sessies per supervisor zodat je optimaal profiteert van de verschillende modellen.

### TIP

Haal het maximale uit je supervisiecontract/de leerovereenkomst, maak deze persoonlijk en vul deze met voor jou relevante doelen. Gebruik de vragen hierboven om daarop te reflecteren.

## Agenda voorbereiden

Een vast onderdeel van iedere supervisiesessie is het vaststellen van de agenda. Onderwerpen kunnen zijn: interventies, casusconceptualisatie, de therapeutische relatie of ethische/professionele aspecten; samenwerking met collega's. Als je een casus wilt inbrengen denk je na over de probleemsamenhang, zet de probleemsamenhang op papier, ook al is deze tentatief. Dit voorwerk helpt je om de casus beter te presenteren en je traint jezelf zo in het kort en bondig conceptualiseren van een casus. Onderstaand schema kan je gebruiken bij de voorbereiding.



Als je bij het voorbereiden van je supervisie merkt dat het je moeite kost om geschikte supervisie vragen te formuleren kunnen de volgende vragen zinvol zijn:

- 1 Heb ik aannames, gedachten of gevoelens die me ervan weerhouden om een supervisie-vraag te formuleren? Mogelijk vanuit eerdere leerervaringen? En welke zijn dat dan?
- 2 Reserveer ik genoeg voorbereidingstijd (minimaal 30 minuten) voor mijn supervisie?
- 3 Neem ik de tijd om te brainstormen over een supervisie vraag en er daarna een uit te kiezen?
- 4 Bekijk de leerdoelen in je supervisiecontract/POP nog eens en bedenk aan welk leerdoel je onvoldoende bent toegekomen en hoe je dat in de volgende supervisiesessie aan bod kan laten komen.
- 5 Neem je caseload door en vraag jezelf af: 'Aan welke patiënten denk ik tussen de sessies door regelmatig? Welke gedachten, gevoelens of herinneringen heb ik daarbij?' 'Aan welke patiënt denk ik eigenlijk nooit, hoe verklaar ik dat?', 'Zijn er dingen die ik gedaan/niet gedaan heb waarvan ik denk dat er kritische vragen over zullen komen?'

## CGT-METHODEN

Alle procedures die je in de behandeling van je patiënten toepast kunnen in supervisie aan bod komen: Exposure, rollenspel, gedragsexperiment, Socratische dialoog, neerwaartse pijltechniek, etc. Hoe je dit vorm geeft kan je overleggen met je supervisor, geef vooral aan wat je graag wil doen zodat dat op de agenda voor de sessie komt.

Stel jezelf de volgende vragen:

- Over welke procedure wil ik meer leren?
- Heb ik de kennis daarover nog paraat genoeg?
- Zo nee, waar kan ik daar over lezen en/of zijn er educatieve filmpjes waar ik van kan leren?

De antwoorden op deze vragen kan je met je supervisor bespreken.

Kies in overleg een methode waarmee je gaat werken. Je kunt een rollenspel doen waarbij jij de therapeut bent en de supervisor de rol van de patiënt neemt, je kunt het ook omkeren en vragen of de supervisor een procedure wil voordoen. Neem video-opnames mee en vraag je supervisor om feedback. Zoek een fragment op waar je tevreden over bent en een fragment waar je vragen over hebt. Vraag aan je supervisor waar hij tevreden over is en vraag door als je zijn reactie te algemeen vindt of niet begrijpt. Positieve feedback is van belang, zowel voor patiënten als voor jou als supervisor. (Bannink, 2012)

Persoonlijke reacties op een patiënt zijn een geschikt onderwerp voor supervisie en de begeleide intervisie ([zie voor informatie over begeleide intervisie de website van de VGCT](#)).

Formuleer hierover vragen aan je supervisor zoals: "Kan je me helpen om te gaan met de boosheid die ik voel op de partner van deze cliënt?" "Ik merk dat ik me geveild voel door de opmerkingen van deze patiënt en vraag me af of dit het proces ten goede komt?" "Hoe zorg ik ervoor dat deze gevoelens niet ten koste gaan van de behandeling?" Met dit soort vragen verleid je je supervisor tot meedenken in plaats van adviseren.

*"Ik gunde mijzelf meer om er meer als mens/persoon te zitten, naast de therapeut die ik ben, de therapeut en de persoon meer als één (geïntegreerde) eenheid te zijn."  
(citaat supervisor)*

### TIP

Als je een video van een therapie sessie laat zien, formuleer zo specifiek mogelijk over welk aspect op de video je feedback wilt krijgen. Noteer bijvoorbeeld op een VAS-schaal over welke therapeut-acties je tevreden bent en over welke therapeut-acties je minder tevreden bent.

## WAT HEB IK GELEERD?

Na de bespreking van de casuïstiek en de praktische uitwerking daarvan in de supervisie is het zinvol om terug te keren naar de vragen die je had voorbereid voor de supervisie. Zijn mijn vragen beantwoord of deels beantwoord en wil ik ze een volgende keer weer op de agenda zetten? Wat heb ik geleerd?

### Actieplan

Therapie en supervisie lijken soms op elkaar. De rode draad in therapie houd je vast door met je patiënt te bespreken wat hij gaat doen met wat er in de sessie aan de orde kwam. Hoe kan hij wat hij leert in de behandeling toepassen in het leven van alledag. De rode draad in supervisie houd je vast door met je supervisor te reflecteren op wat je geleerd hebt in deze sessie en hoe je dat wilt toepassen in de praktijk. Beantwoord de vraag: wat ga ik de komende periode in de praktijk toepassen?

#### TIP

Reflecteer op wat je doet met het geleerde uit de supervisie en agendeer dit voor de volgende sessie.

*“Wat mij ook helpt is om na de sessie mijn notities opnieuw te bekijken en een plan van aanpak te maken voor de komende periode voor de desbetreffende cliënten. Zo is het voor mij helder wat ik heb geleerd en wat ik verder ga doen de komende periode qua interventies.”*

*(citaat supervisor)*

#### TIP

Schrijf na iedere supervisie een reflectieverslag: wat heb je gedaan in de supervisie, wat heb je ervan geleerd en wat ga je ermee doen. Neem de leerdoelen uit het supervisiecontract op in je reflectieverslag.

## HUISWERK

Huiswerk gaat over meer dan over het in de praktijk toepassen van wat je leert. Sta eens stil bij andere dingen die je wilt en kunt doen om je therapeutisch arsenaal uit te breiden:

- Waar ik wil meer over lezen?
- Welke techniek wil ik oefenen, bijvoorbeeld met een collega?
- Met wie wil ik eens meekijken: met een collega of de werkbegeleider?
- Zijn er procedures die ik vermijd? Spreek dan bijvoorbeeld met jezelf een registratieopdracht af. Ga aan het eind van de werkdag na bij welke patiënt je de procedure die je vermijdt, had kunnen toepassen.

Alle huiswerk dat helpend kan zijn om je leerdoel te bereiken is goed. Dit kunnen ook bezigheden zijn die buiten het strikte cgt-kader vallen. Zoals het volgen van een presentatietraining als je last hebt van angst bij het presenteren van een casus of het doen van rollenspel met patiënten of in supervisie. Korrelboom en ten Broeke (2014) stellen dat de persoonlijke vorming van therapeuten baat kan hebben bij kennis en vaardigheden waarover acteurs en verkooptrainers beschikken. Therapeutgedrag en het gedrag van een acteur of goede verkoper kennen overeenkomsten.

#### TIP

Reflecteer op je sterke en minder sterke kanten en bedenk hoe je je arsenaal aan gewenste vaardigheden kan verbreden. Denk hierbij buiten de strikte cgt-lijntjes.

## HET RESULTAAT: FEEDBACK ONTVANGEN EN GEVEN

Feedback kan gaan over slagen of zakken, de zogeheten ‘summatieve’ feedback. Formatieve, vormende, feedback betreft dat wat je goed doet en welke punten je kunt verbeteren. Bij supervisie ligt de nadruk op formatieve feedback. In het supervisiecontract staan de afspraken die jullie hebben gemaakt over de evaluatie en het geven van feedback. Vraag regelmatig om feedback en stel je open op. Als je het lastig vindt om feedback te ontvangen, vraag jezelf dan eens af welke assumpties of negatieve gedachten je hierover hebt. Je kunt die onderzoeken en uitdagen door middel van een rationele zelfanalyse, bij voorkeur gevolgd door een gedragsexperiment. Bedenk dat feedback over je competenties gaat, niet over jou als persoon.

Supervisanten die lid van de VGcT zijn hebben een digitaal PE-portfolio waarin feedbackinstrumenten zijn opgenomen die gebruikt kunnen worden bij de supervisie. Supervisanten die nog geen lid zijn van de VGcT kunnen een digitaal PE-portfolio huren. In het portfolio zijn praktijktoetsen opgenomen over diverse cgt-competentiegebieden. Je kunt deze formatieve toetsen zo vaak doen als je wilt.

### TIP

Vind je de feedback concreet genoeg? Zo niet, vraag door. En vraag om positieve feedback als je die niet hebt gekregen en/of om verbeterpunten als je die niet hebt gehoord.

### TIP

Vraag aan je supervisor hoe deze feedback van jou wil krijgen.

### TIP

Bespreek aan het eind van de supervisiesessie wat jou geholpen heeft en waarvan je meer zou willen doen.

### TIP

Je supervisor heeft ook een digitaal PE-portfolio. Vraag of hij je een digitale uitnodiging stuurt om de Evaluatievragenlijst-supervisie, die over zijn supervisor-competenties gaat, in te vullen.

### TIP

Bekijk de praktijktoetsen in je portfolio en stel aan je supervisor voor welke je wilt doen en plan ze in.

### Procesevaluatie

Het leerproces is gebaat bij een prettige en open relatie met je supervisor. Als je je niet op je gemak voelt of als je ontevreden bent over de supervisie vraag aan jezelf: wat vind ik lastig? Welke gedachten heb ik over het aandeel van mijn supervisor? Welke gedachten heb ik over mijn aandeel in de relatie? Bespreek wat je dwars zit en zoek hier met je supervisor een oplossing voor. Laat eventuele onvrede niet oplopen, stel aan je supervisor voor dat jullie iedere sessie kort evalueren.

In het supervisiecontract staat na hoeveel sessies jij en je supervisor het proces evalueren. Als je de VGcT-leerroute volgt gebruik je bij de evaluatie over een reeks sessies het ‘Evaluatieformulier’ dat in je portfolio in je POP is opgenomen. Op het digitale formulier komen de leerdoelen die je in je leerovereenkomst hebt opgenomen terug. Dit is desgewenst het moment om je leerdoelen bij te stellen.

### Tot slot

Alle partijen die bij het supervisieproces betrokken zijn, de patiënt, de supervisor en de supervisant hebben nu een plaats in het ‘Stappenplan cognitief-gedragstherapeutische supervisie’. Wij hopen dat supervisanten gebruik zullen maken van de tips die wij beschrijven en zo het rendement van hun inspanning vergroten.



## Literatuur

Bannink, F. (2012). *Positieve supervisie en interventie*. Amsterdam: Hogrefe.

Bedford, C., & Gehlert, K.M. (2013). Situational supervision: Applying situational leadership to clinical supervision. *The Clinical Supervisor*, 32 (1), 56–69.

Corrie, S. & Lane, D.A. (2015). *CBT Supervision*. London: Sage.

Falender, C.A. & Shafransky, E.P. (2004). *Clinical Supervision: a competence-based approach*. Washington DC: American Psychological Association.

Falender, C.A. & Shafransky, E.P. (2008). *Casebook for clinical supervision*. Washington DC: American Psychological Association.

Korrelboom, C. W. & ten Broeke, E.E. (2014). *Geïntegreerde Cognitieve Gedragstherapie, Handboek voor theorie en praktijk*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Liese, B.S. & Beck, J.S. (1997). *Cognitive therapy supervision*. In C.E. Watkins Jr (Ed.), *Handbook of psychotherapy supervision*, 114-133. New York:

Wiley.

Milne, D. (2009). *Evidence-Based Clinical Supervision: principles and practice*. Oxford: BPS Blackwell Publishing Limited.

Peute, L.J.M. & van der Pas, Y.M. (2016) *Supervisie in de cognitieve gedragstherapie* in: Beunderman R., Colijn S., Geertjens L. en F.M.B. van der Maas (Red.) *De theorie en praktijk van supervisie*. Utrecht: De Tijdstroom

Peute, L.J.M. (2011). *Kwaliteit en supervisie*. In: Beunderman, R. & van der Maas, F. *Supervisie in de GGZ: Een oriëntatie op de praktijk*. Assen: van Gorcum. 147-159.

Martin, P., Kumar, S. & Lizarondo, L. (2017) *Effective use of technology in clinical supervision*. Internet interventions vol. 8, 35-39

Roth, A. & Pilling, S. (2007). *Clinical practice and the CBT competence framework: An update for clinical and counselling psychologists*. Clinical Psychology Forum, 179, 53-55 (framework available from: [www.ucl.ac.uk/CORE/](http://www.ucl.ac.uk/CORE/)).

2018 (herziene versie 2024)

Vormgeving: [hollandsdiepontwerp.nl](http://hollandsdiepontwerp.nl)

Omslagillustratie: \Shutterstock

### Contactpersoon

Y.M. van der Pas, Klinisch psycholoog-  
psychotherapeut/supervisor VGct  
Singel 54 / 1015 AB Amsterdam / 020 6275827  
[www.singel54.nl](http://www.singel54.nl) of [www.opleiding.singel54.nl](http://www.opleiding.singel54.nl)  
[vanderpas@singel54.nl](mailto:vanderpas@singel54.nl)

## OVER DE AUTEURS

**Angeline Smeltink** is gz-psycholoog/psychotherapeut en supervisor VGCT. Zij werkt met name in een forensische setting op interim basis. Ze geeft daarnaast basis en vervolgcursussen CGT en supervisorentrainingen. Ze heeft meegewerkt aan het opstellen van het competentieprofiel supervisors van de VGCT en is lid van de bestuurscommissie ethische zaken van het NIP.

**Yvette van der Pas** is klinisch psycholoog-psychotherapeut, supervisor VGCT, werkzaam in eigen praktijk voor psychotherapie en opleidingen, Singel 54 te Amsterdam. Ze verzorgt o.a. workshops en cursussen voor (aspirant) supervisors. Daarnaast was zij lid van de stuurgroep vernieuwing Onderwijs VGCT, en werkte zij mee aan het opstellen van het competentieprofiel supervisors van de VGCT.