

Begeleide intervisie

Veiligheid en proces

Inspiratiebronnen: Handboeken van Bernard&Goodyear, Joyce Scaife, the Wiley International HB of Clinical Supervision en Jeroen Hendriksen Intervisie

Waarom deze onderwerpen?

Begeleide Intervisie is nieuw en onderscheidt zich van cursus en supervisie

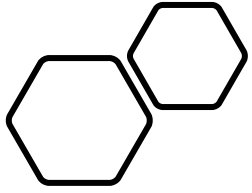
Meeste supervisors werken individueel en minder met groepen

Proces: Werken aan therapeutfactoren zal angsten activeren bij deelnemers en vermijdingspatronen

Uitdagende leeromgeving: hoe beweeg je als supervisor?

Interactioneel model

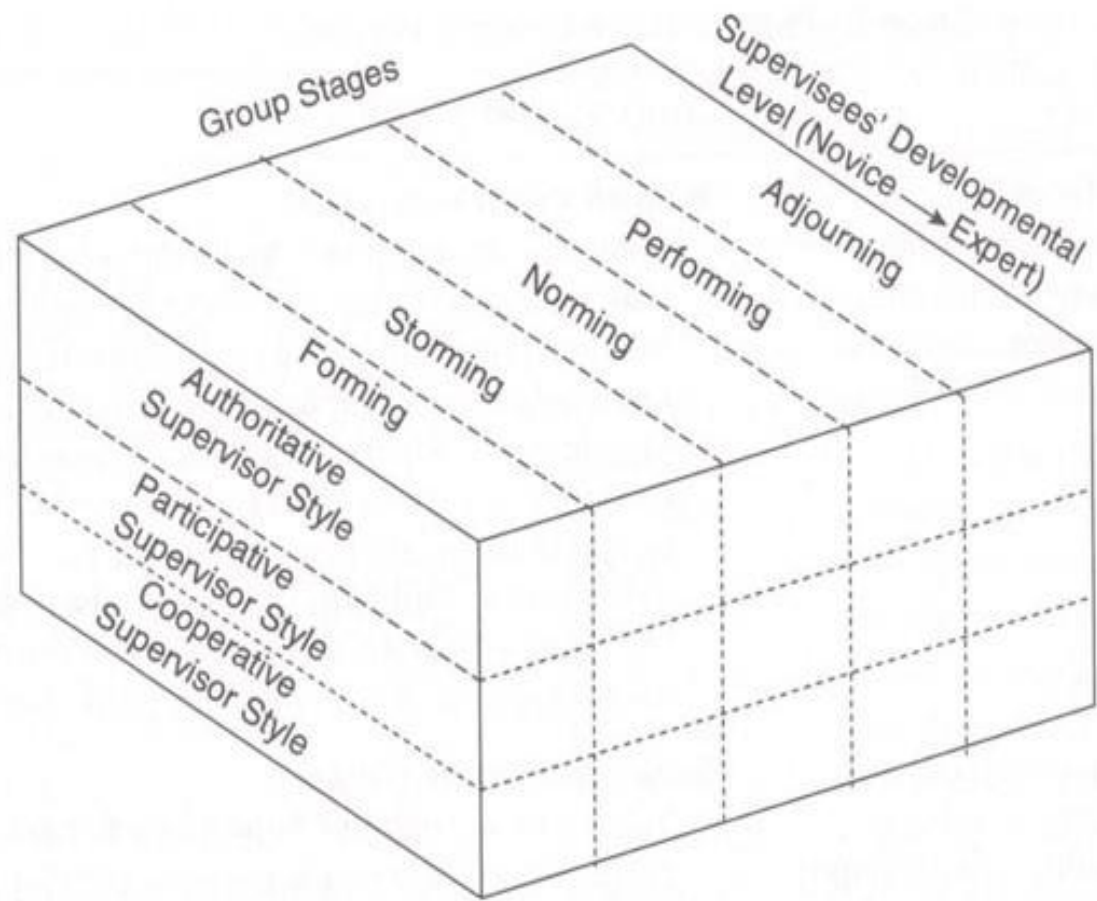




Model

- Inskipp en Proctor





Supervisie stijl

- Authoritative: gezaghebbend/dominant, individuele supervisie in een groep; voordeel: duidelijke tijdsverdeling en structuur; nadeel supervisor bepaalt en deelnemers ontwikkelen minder 'group skills'
- Participative: alle deelnemers nemen actief deel aan een gedeelde taak, focus op groep en minder op 'client', minder structuur en tijdshantering
- Coöperatieve stijl: groep bepaalt, supervisor faciliteert vooral en laat proces bij de groep

Ontwikkelingsfase opleiding

- Beginner – gevorderde
- Motivatie: afwezig—aanwezig

- Combinaties:
- Weinig competent—hoge motivatie
- Weinig competent---lage motivatie
- Competent--- hoge motivatie
- Competent --- lage motivatie

Groepsproces

- Forming: kennismaken en wennen aan elkaar
- Storming: bepalen invloeden, rivaliteit en competitie
- Norming: bepalen regels/normen groepsgedrag
- Performing: taken uitvoeren, meest productieve stadium
- Adjourning: goodbye fase

Structuur

- Overeenkomst
- POP
- Afspraken over tijd, werkwijze, rollen
- Vertrouwelijkheid
- Klachtregeling
- Informatiebeheer, verslaglegging richting Registratie Commissie
- Sociale media afspraken
- Evaluatiemomenten

Rollenspel

- Doel: bewust worden van supervisor acties die veiligheid en groepsproces bevorderen
- Hoe: groepen van >7 deelnemers: 1 supervisor, 2 observatoren en >4 opleidingen
- Instructie: opleidingen spelen een eigen supervisant of zichzelf, voorbereiding: noteer een doel (therapeutfactoren-doel)
- Supervisor gebruikt de 'agenda' en kiest op basis van de ingebrachte onderwerpen/doelen een werkvorm in overleg met de opleidingen om te werken aan de doelen
- Observator 1: noteer de acties van de supervisor die veiligheid bevorderen
- Observator 2: noteer de kenmerken van deze groep en bepaal de fase van de groepsontwikkeling en noteer acties van de supervisor die deze stimuleren dan wel remmen
- Tijd: 5 minuten max: rolverdeling, 1 minuut deelnemers noteren een doel, 15 minuten begeleide intervisie en neem nog 3 minuten om proces te evalueren in de begeleide intervisie, na de begeleide intervisie: 6 minuten observatoren delen observaties

Methoden

- Reflectie oefening
- Vaardigheidsoefening

- Voorbeeld (psychodrama achtig)

- Een deelnemer brengt als onderwerp in warmte opbrengen in de situatie dat patiënt gedrag irritatie oproept; korte exploratie van de context, en laten benoemen wat irritatie oproept en dan rollenspel van interactie, dan reflectie op tegenoverdracht, sharing en feedback door deelnemers, wat neem je mee?

FASEN	GEDRAG VAN DE LEDEN	VRAGEN VAN DE LEDEN	GEDRAG VAN DE BEGELEIDER
Fase 1 Oriëntatie op taak en op elkaar	<ul style="list-style-type: none"> • Men zoekt richting en duidelijkheid. • Men luistert minder goed en zaken worden oppervlakkig besproken. • Men is met zijn eigen plek in de groep bezig. • Men richt zich op de gespreksleider. • Men zoekt naar eigen en andermans status. • Toenadering en afgrenzing. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie ben ik in deze groep? • Wie zijn de anderen? • Wat is mijn rol? • Word ik geaccepteerd? • Wie is de leider? • Is de leider competent? • Is het hier veilig? • Kan ik dit wel? • Heb ik wel een werkprobleem? • Durf ik dat in te brengen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Bied voldoende structuur. • Wees duidelijk over de randvoorwaarden. • Moedig participatie en eigen initiatief aan. • Deel alle relevante informatie. • Ontwikkel vertrouwen en veiligheid. • Wees helder over eigen rol en over de rol van de deelnemers. • Werk aan een tastbaar resultaat.

Fase 2
Strijd

- Men probeert invloed uit te oefenen
- Subgroepjes en coalities worden gevormd
- Groep solidariseert
- De begeleider wordt uitgedaagd
- Leden beoordelen elkaar, soms in onderlinge rivaliteit
- Men maakt een 'pik'-orde
- Neiging om taak weg te schuiven
- Conflicten aangaan, ook met de leider

- Hoeveel autonomie heb ik in deze groep?
- Mag ik mezelf zijn? (testgedrag)
- Welke invloed/macht heb ik?
- Wie vind ik aardig, wie vindt mij aardig?
- Steunen we elkaar? Krijg ik steun?
- Durf ik mijn werkprobleem op dit moment voor te leggen?
- Is er echt veiligheid en vertrouwen?
- Zijn al die regels en afspraken wel realistisch?

- Begeleider blijft deel uitmaken van de groep.
- Is duidelijk over de toenemende eigen verantwoordelijkheid van de groep.
- Werkt aan de eigen verantwoordelijkheid van iedere deelnemer.
- Bespreekt onderlinge rivaliteit, competitie en ruis, conflicten.
- Blijft vertrouwen bieden, nodigt uit de strijd onder ogen te zien en ervan te leren in dialoog.

Fase 3
Groepsvorming
en
saamhorigheid

- Men steunt elkaar en kan het oneens zijn met de begeleider.
- Humor kan en mag (soms ten koste van de begeleider).
- Aandacht voor groepsnormen.
- Wij-gevoel ontwikkelt zich (vriendschappen, coalities).
- Onderling positieve feedback groeit.
- Weinig onderlinge uitdaging.
- Wens om resultaatgericht en taakgericht te werken.
- Toenemende zelfsturing in de groep.

- Hoe vertrouwelijk zijn we eigenlijk? Hoe groot wil ik de afstand?
- Kan ik hier mijn gevoelens en emoties uiten?
- Kom ik hier met mijn privé zaken?
- Hoe succesvol zijn we als groep?
- Kunnen we omgaan met de terugtrekkende rol van de begeleider?
- Mag ik een keer afwezig zijn? Te laat komen?

- Wees open, geef ruimte, laat de groep zo veel mogelijk zelf doen.
- Geef constructieve feedback naar de groep (proces). Wees ook kritisch waar nodig.
- Benadruk je tijdelijkheid als begeleider.
- Laat je niet een afhankelijkheidsrol aanleunen (jij bent niet onmisbaar).
- Benadruk de eigen potentie van de groep om zelfstandig verder te leren.

FASEN	GEDRAG VAN DE LEDEN	VRAGEN VAN DE LEDEN	GEDRAG VAN DE BEGELEIDER
<p>Fase 4 Productiviteit en creativiteit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rollen zijn duidelijk. • Ieders bijdrage is helder. • Doorvragen en verdiepen van casuïstiek. • Experimenten met nieuwe werkvormen. • Men genereert energie in de groep. • Conflicten worden besproken en staan in dienst van de creatieve productie. • Men heeft plezier in de groep en de taak. • Afspraken maken m.b.t. de toekomst. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zijn alle <i>bad feelings</i> verdwenen? • Kan ik nu mijn eigen – afwijkende – mening geven zonder afgestraft te worden? • Ik wil er voor gaan!!! • Intervisie is leuk, kan ik nog meer leren? • Ik wil nooit meer uit deze groep! • Geef ons meer methoden, meer inzichten, meer kennis... 	<ul style="list-style-type: none"> • Kondigt afscheid aan. • Bespreekt borging en implementatie van intervisie. • Bespreekt vorm van terugrapportage aan management. • Bespreekt mogelijkheden tot verdieping van de intervisie.

	m.b.t. de toekomst.		
Fase 5 Afscheid van de groep	<ul style="list-style-type: none"> • De deelnemers zijn zich bewust van de eindigheid van de groep. • Zij nemen initiatieven voor een eigen vorm van voortgang. • Zij ruimen tijd in om de ervaringen uit het verleden te delen. • Zij regelen afscheid van de begeleider. • Zij regelen hun afscheidsbijeenkomst zelf. • Zij evalueren zelf. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wil ik wel deze groep verlaten? • Wat komt ervoor in de plaats? • Hoe kan ik bepaalde mensen toch blijven zien? • Kan ik afstand nemen en mijn energie op een nieuw initiatief richten? • Kunnen wij dit wel zelfstandig? <p>Bij het afscheid van de begeleider:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heb ik echt het gevoel dat we zonder begeleider verder kunnen? • Heb ik echt alles gezegd wat ik zeggen wil? 	<p>Bij het afscheid van de begeleider:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op verzoek leiden van de eindevaluatie. • Evalueren eigen rol. • Feedback geven aan de groep. • Terugkomafpraak vastleggen. • Regelt evt. contact op afstand (mail, telefoon).

The Supervisee Experience of Group Supervision: Implications for Research and Practice

Sarah M. Mastoras and Jac J. W. Andrews
University of Calgary

Group supervision is commonly employed in graduate psychology training but has received insufficient attention in research. Supervisees' own perceptions and experiences in group supervision can provide valuable information in guiding our understanding and exploration of the benefits and uses of this form of training. This paper reviews 11 empirical studies exploring supervisee perceptions of group supervision experiences. Research, to date, appears to be largely in line with conceptual hypotheses regarding the benefits of group supervision experiences, and implications are discussed with regard to current practice. However, this review also points to the need for more in-depth and advanced research efforts in the area that can further explore supervisee experiences and identify means of optimizing this experience as a component of clinical training.

Keywords: group supervision, supervisee experience, supervisee training

Supervision is an integral component of psychologist and counselor training (American Psychological Association, 2009; Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs, 2001; Canadian Psychological Association, 2002) and has been described as the "preferred vehicle for the integration of practice, theory and research" (Mutual Recognition Agreement, 2004, p. 10). Supervision is primarily intended to both ensure the competent delivery of services to clients and promote the education and training of new or learning practitioners (Falender & Shafranske, 2004). Although individual supervision remains the primary modality practiced within training and internship sites,

their feedback from and interactions with each other" (Bernard & Goodyear, 2009, p. 244). Within this broad definition, however, there can be considerable variability in regard to the group size and composition, techniques used, and model and structure of supervision that occurs (Riva & Cornish, 2008).

Numerous authors have postulated about the presumed benefits and drawbacks of group supervision relative to individual supervision (e.g., Altfeld, 1999; Bernard & Goodyear, 2009; Counselman & Gumpert, 1993; Proctor, 2008), with many of these corroborated by surveys of practicing supervisors (e.g., Hoffman, Hill, Holmes, & Freitas, 2008; Riva & Cornish, 1995, 2008). For

Aanbevelingen praktijk

- Moedig peerfeedback aan
- Stimuleer deelnemers om met elkaar te werken en elkaar feedback te geven (in tegenstelling tot 'individuele supervisie in groepsverband')
- Spreek verwachtingen uit dat deelnemers actief meedoen en instrueer/bespreek hoe open en opbouwend feedback te geven
- Faciliteer en modereer (en laat beoordelen vanuit een docentrol achterwege)
- Communiceer open en bevorder groepscohesie
- Manage de tijd zinvol (bv door zijpaden om te buigen naar het hoofdpad)
- Monitor het angstniveau in de groep en maak de thema's bespreekbaar

Uitleiding

- Spanningsvelden: persoonlijke doelen en therapeutfactoren
- Intervisie met 4-8 deelnemers
- Hoe vertrouwd en veilig kan het zijn
- Zelfonthulling vs afwijzing