

**Gerry Aerts**

## **LEERMATERIAAL EN SUPERVISIE ETHISCH BEZIEN**

Een van de vragen waar ik als supervisor tegenaan gelopen ben, is: hoe om te gaan met leermateriaal, in relatie tot de privacy van de supervisant en het beroepsgeheim van de supervisor? Daarbij kwam de vraag naar het omgaan met leermateriaal van supervisanten binnen mijn eigen leersituatie als supervisor-in-opleiding.

Dit artikel is een bewerking van een deel uit mijn werkstuk ter afsluiting van de supervisorenopleiding. In de speurtocht naar documentatie over dit onderwerp vond ik een artikel van Bennink (1991). Maar daarin wordt het probleem vooral benaderd vanuit de positie van de supervisant, terwijl mijn belangstelling meer uitgaat naar die van de supervisor. Omdat er momenteel nog geen sprake is van speciale beroepsethiek voor supervisors, moest ik mijn bronnen dus elders zoeken. Ik benader de kwestie vanuit de invalshoek 'gezondheidszorg'. Mijn supervisanten waren daar werkzaam. Dit sluit aan bij wat Siegers (1988, 66) schrijft over professionaliseren: er moet een verbinding blijven bestaan met het beroep waarin gesuperviseerd wordt.

Ik geef eerst een beschrijving van wat er aan de hand is (2). Vervolgens komt een aanduiding van waarden en normen die naar mijn idee in het geding zijn (3) en wie er bij betrokken zijn (4). In paragraaf 5 volgt dan mijn eigen opvatting, de keuzen die ik heb gemaakt en eruit voortvloeiende mogelijke algemene gedragslijnen voor de supervisor.

Voor mij is omgaan met leermateriaal een probleem, omdat de bestaande situatie ongewenste gevolgen blijkt te hebben voor supervisanten en collega-supervisoren en in strijd is met mijn ethische opvatting.

### *De bestaande situatie en ongewenste gevolgen*

Supervisoren gaan verschillend om met leermateriaal en dat schept naar twee kanten onduidelijkheid: enerzijds naar de collega's die er anders over denken, hetgeen rondslingerend supervisiemateriaal of soms materiaal van afgesloten supervisies bij het 'oud papier' tot gevolg heeft. Anderzijds naar supervisanten, die door deze verscheidenheid wellicht een verkeerd beeld krijgen van supervisie en de privacy-bescherming van zichzelf in en na de supervisie.

Daarnaast tref ik als opleidingssupervisor soms beleid aan, waarin wordt gesteld dat leermateriaal aan het einde van de supervisie teruggegeven moet worden aan de supervisant. Er wordt dan niets bij gezegd over waar en hoe het materiaal bewaard dient te worden en of dit ook voor medesupervisanten geldt. Dit betekent dat het aan mij als supervisor overgelaten is welke afspraken ik erover maak met mijn supervisanten. Ik vind dat ongewenst, omdat het

---

*Gerry Aerts (1960) is onder meer werkzaam als docente en supervisor bij de Stichting School Specialistische Opleidingen in de Intramurale Gezondheidszorg in Noord Nederland.*

*Adres: Postbus 789, 9700 AT Groningen*

## **1. Inleiding**

## **2. Wat is het probleem?**

dan per supervisor sterk kan verschillen en voor supervisanten een veilig leer-klimaat binnen de supervisie negatief kan beïnvloeden.

De bestaande situatie is ook in strijd met bepaalde ethische normen en waarden. Vanuit mijn 'oude professie' (verpleegkundige) ben ik gewend te handelen vanuit de geheimhoudingsplicht en bescherming van de privacy van degenen voor wie ik werk. Groot was dan ook mijn verbazing toen ik van een collega een memo kreeg met vertrouwelijke informatie over een student, afkomstig uit de supervisie. Weliswaar werd dit in overleg met de supervisor openbaar gemaakt, maar ik vernam niets over de manier waarop wij als collega's onderling met deze informatie om moesten gaan.

Andere voorbeelden: tijdens de supervisorenopleiding bracht een medestudent beeldmateriaal mee, waarop te zien was hoe zij aan het werk was met een supervisor die een collega van mij bleek te zijn. Uiteraard ging het hier om mijn leren als supervisor, maar het gedrag van de supervisor kwam óók ter sprake. Ook kwam het voor dat in supervisies (over supervisie) medesupervisanten hun cliënten of eigen supervisanten met naam en toenaam noemden. Voor mij is het soms onduidelijk hoe ik met deze situaties om kan gaan.

### **3. Waarden en normen**

Ten aanzien van de privacy-bescherming en het beroepsgeheim leven er diverse opvattingen over waarden en normen, sterk beïnvloed door de cultuur. Ze hebben betrekking op mensen, menswaardigheid en andere zaken waarbij mensen in het geding zijn. Het is belangrijk dat supervisoren zich bewust zijn van hun eigen visie op geheimhoudingsplicht en privacy.

#### *Bescherming van de privacy van de supervisor*

Enkele soms gehoorde opvattingen zijn: 'Het is maar een leersituatie en raakt dus de menselijke persoon niet'. 'Een inbreuk op privacy is niet aan de orde binnen een leersituatie, dus is er geen sprake van inbreuk op de integriteit van een persoon'. 'Beschikken over privacy is een belangrijke menselijke waarde, maar geen absolute'.

Hoewel bescherming van de persoonlijke levenssfeer een aanvaard maatschappelijk gegeven is, is dit ten aanzien van supervisanten nog niet formeel vastgelegd. De huidige norm lijkt meer te worden bepaald door factoren als vooropleiding en referentiekader. In vergelijking met situaties van hulpverlening en gezondheidszorg, kan de supervisor dezelfde rechten en plichten hebben als de hulpvrager.

De situatie waarin de supervisor (in opleiding) zich bevindt, kan deze soms dwingen te kiezen tussen verschillende waarden als: integriteit enerzijds en de eigen mogelijkheid om te leren en te toetsen anderzijds. Een factor hierbij is: de verhouding tussen de noodzaak van het beroepsgeheim en de keuze van bepaalde leermiddelen.

#### *Het beroepsgeheim van de supervisor*

Als verpleegkundige ben ik gebonden aan het beroepsgeheim. Bij mijn diplomering heb ik de belofte van geheimhouding afgelegd, waarin ik verklaarde mij te zullen houden aan een wettelijke plicht, namelijk de plicht tot zwijgen. Hier-

onder valt alle kennis verkregen in de uitoefening van het beroep. Het gaat dus niet alleen om de mij nadrukkelijk toevertrouwde geheimen, maar ook om mededelingen waarvan redelijkerwijs moet worden aangenomen dat die gedaan zijn in het licht van de relatie tussen de patiënt en de verpleegkundige. Eventueel doorbreken van de zwijgplicht is soms mogelijk:

- a. met toestemming van de patiënt;
- b. bij een wettelijk voorschrift;
- c. bij conflict tussen plichten, bijvoorbeeld als zwijgen ernstige gevolgen kan hebben voor de patiënt, voor derden of uit oogpunt van algemeen belang (Raas, 1994, 3-4).

In verpleegkundige opleidingen is het gebruikelijk om in leerverslagen gebruik te maken van gefingeerde namen, ter bescherming van de privacy van de patiënt en gezien het vertrouwelijke karakter van patiëntengegevens.

In tegenstelling tot Bennink (1991, 31-36), vind ik niet dat alles in vignetten verhoud zou moeten worden. Zeker ingeval van toestemming (vragen/geven), kan de supervisor mij aanspreken op mijn zwijgplicht. Naar mijn idee moet dat voldoende zijn. Als supervisiemateriaal gebruikt wordt voor publicatie, zal hiervoor in elk geval aan de supervisor toestemming gevraagd moeten worden. Het principe moge helder zijn: alles moet geheim blijven, tenzij de supervisor accoord gaat met openbaarmaking.

Het is te gemakkelijk om alleen het vorenstaande als uitgangspunt te nemen om mijn positie als supervisor te bepalen. Vandaar ook de volgende aandachtspunten.

#### **4. Wie zijn erbij betrokken?**

##### *Actoren op micro-niveau*

Het is voor supervisanten van belang dat hun grondrecht op privacy geëerbiedigd wordt. De supervisor heeft hierin ook eigen verantwoordelijkheid en parallel daaraan kan die van de supervisor afnemen. Supervisanten hebben er belang bij zelf te kunnen beslissen over het eigen leermateriaal. Bij de supervisor speelt een rol dat deze de supervisie doelen nakomt ten aanzien van de supervisanten. Dat wil zeggen: de aanwezige mogelijkheden tot ontwikkeling laten komen.

Ook heeft de supervisor zich, ten opzichte van de beroepsgroep van supervisors, te houden aan de beroepscode. Deze is echter op dit moment nog in ontwikkeling. Voorlopig betekent dit dat de supervisor zich kan houden aan de beroepscode van de eigen, oorspronkelijke beroepsgroep. Voorts neemt de supervisor maatregelen om de supervisor te beschermen als diens privacy in gevaar wordt gebracht door anderen.

##### *Actoren op meso-niveau*

De medesupervisanten in groepssupervisies hebben, naar mijn mening, recht op medezeggenschap met betrekking tot de keuze van de omgangswijze met het leermateriaal.

De collega's van de supervisor hebben, ook als beroepsgroep, belang bij duidelijk beleid in deze. Hieruit kunnen gedragsregels voortvloeien ten aanzien van de supervisor, eventuele medesupervisanten en ook voor de opleiding. Voor oplei-

dingssupervisors is het belangrijk dat er meer duidelijkheid komt, bijvoorbeeld via een opleidingsreglement. Het doel is: bescherming van de supervisant en diens privacy.

#### *Actoren op macro-niveau*

De supervisor superviseert supervisanten in het kader van hun eigen beroep en kan dus om de desbetreffende beroepseisen (al dan niet in een code geformaliseerd) niet heen. De rechten van supervisanten zijn geformuleerd in opleidingsreglementen, beroepscode en de wetgeving.

Voor supervisors zelf heeft de landelijke vereniging LVSB een eigen verantwoordelijkheid. Het belang van richtlijnen is ingezien; ze zijn deels al vastgelegd, vanuit de behoefte tot professionalisering. Hiervan is de registratie-regeling een voorbeeld. Wat nog ontwikkeld zal moeten worden, is een eigen beroepscode voor supervisors.

#### *De positie van de supervisor*

Ik ben het eens met Bennink als hij een conflict tussen de regels en belangen signaleert (1991, 25-28). Voor de supervisor is het morele dilemma, naar mijn idee, gelegen in het bepalen van een evenwicht tussen rechten van de supervisant en belangen van derden, bijvoorbeeld medesupervisanten, en vervolgens met de eigen deskundigheidsbevordering. De supervisor heeft immers ook rechten: mag weigeren inzage te geven in eigen werk (bijvoorbeeld ter voorbereiding op supervisiesessies). De supervisor kan een machtspositie innemen, want het risico dat een en ander teveel door de supervisor wordt bepaald (normatieve invloed) is niet gering. Ook op meso-niveau kan de supervisor, met name vanuit de beroepsgroep, een machtspositie innemen. Niet alleen op grond van competentie, maar ook omdat veel supervisors tevens als hulpverlener werken en het omgaan met privacy vanuit dat standpunt gemakkelijker te bepalen valt. De oplossing van het morele probleem wordt mede beïnvloed doordat de opleidings-supervisor zich als werknemer te houden heeft aan de regels van de opleiding en daarnaast verplicht is de privacy-belangen van de supervisant te bewaken.

Als supervisor (in opleiding) ontleen ik mijn houvast aan opleidings- dan wel instellingsbeleid. Dat zou voldoende moeten zijn, ware het niet dat er qua beroepsethiek in beide regelgevingen vaak niets opgenomen is. En dit betekent, dat ik zal moeten handelen vanuit persoonlijk ethisch bewustzijn, gevoed door mijn initiële beroepsopleiding.

### **5. Conclusies en gedragslijnen**

Wat betekent het voorafgaande, als uitwerking van mijn vragen over hoe met leermateriaal om te gaan (1), nu concreet voor mijzelf (en anderen) als supervisor? Mijn voorkeur gaat uit naar een ethische opstelling, waarin ik als belangrijkste principes zie: zelfbeschikkingsrecht en zelfverantwoordelijkheid. Dit betekent dat normen en waarden (privacy, recht op zelfontplooiing, zelfbeschikkingsrecht en de beroepscode van de supervisor) leidraad zullen zijn bij de besluitvorming. Concreet houdt dit in dat wensen van de supervisant gerespecteerd worden, tenzij de onwenselijkheid daarvan zou blijken. Deze oplossing is derhalve afhankelijk van de balans tussen de rechten van de supervisant en die van de actoren op meso- en macro-niveau.

Ook de oplossing om al het leermateriaal aan het einde van de supervisie terug te geven, lijkt mij een goede. Zelf bewaar ik het ingebrachte materiaal achter slot op de plek waar ik supervisie geef, zodat het niet per abuis rond kan slingeren. Mijn aantekeningen ter voorbereiding op en tijdens de supervisie zet ik niet (meer) op de supervisieverslagen. Na afloop van de supervisie stop ik deze aantekeningen in de papierversnipperaar en in een groepssupervisie verwacht ik dat ook van de medesupervisanten. Als ik video- of geluidsopnames wil maken, zal ik toestemming vragen aan mijn supervisanten. Tijdens de supervisie verwacht ik ook van hen dat ze zich houden aan de zwijgplicht.

Bij aanvang van supervisie maak ik deze zaken bespreekbaar met de supervisanten en we leggen vast tot welke afspraken we gekomen zijn. Mocht een van hen mijn aantekeningen willen zien, dan heb ik er in principe geen bezwaar tegen. Ik zal ze echter niet geven zonder duidelijke motivering.

Wat houdt het bovenstaande in voor de eigen opleidingssituatie als (mede-)supervisant in de S.O.S., dan wel in een eventueel toekomstige intervisiegroep? Hier komen de 'derden' in beeld, hetgeen betekent dat ik voor verslaglegging en werkinbreng toestemming zal moeten vragen aan mijn supervisanten. Ik zal hen dan duidelijk maken dat niet zij maar ik, in mijn rol als supervisor, het onderwerp van gesprek ben en dat ik het evenzeer als zij nodig heb om praktijkmateriaal in te brengen. In onze supervisie hebben we het immers ook niet zozeer over de cliënt, maar over hun rol als (beginnend) beroepsbeoefenaar.

In de S.O.S. zal ik gebruik maken van gefingeerde namen en na de supervisie verwacht ik mijn ingebrachte leermateriaal (op schrift, video- of geluidsopname) terug. In de besprekingen ervan verwacht ik van mijn medesupervisanten en ook van de S.O.S.-supervisor dat ze zich houden aan de zwijgplicht. Mocht ik hierover met hen niet tot overeenstemming komen, dan zal ik mij erop bezinnen of ik deze supervisie wil continueren of niet.

Met deze oplossingen kom ik tegemoet aan mijn eigen visie op de rechten van mensen en aan de normen die ik, vanuit mijn mensvisie en beroepsbeeld, als ethisch verantwoord beschouw. Het is mijns inziens professioneel en kwaliteitsverhogend om de discussie over (beroeps)ethische aangelegenheden aan te gaan. Hoewel ik mij er zeer wel van bewust ben dat er meer ethische vragen zijn op het gebied van de beroepsuitoefening door supervisoren, heb ik ervoor gekozen om me te beperken tot het omgaan met leermateriaal. Dat is al complex genoeg!

U hoort mij niet beweren dat een beroepscode zo zaligmakend is, dat hiermee voorgoed de ethische vragen te ondervangen zouden zijn. Wel pleit ik ervoor dat binnen de beroepsgroep van supervisoren ethische deskundigheid een plaats krijgt, als onontbeerlijk op de soms moeizame weg naar (meer) professionalisatie. Dit zou onder andere kunnen door:

- het ontwikkelen van de al eerder genoemde beroepscode;
- ethiek op te nemen in het opleidingsprogramma, dan wel in het bij- en nascholingsbeleid voor supervisoren;
- in intervisiegroepen (meer) morele dilemma's aan de orde laten komen in de

besprekingen.  
Ik hoop met deze bijdrage een aanzet gegeven te hebben.

- Bibliografie**
- Aerts, G., *Leermateriaal en supervisie: (g)een ethisch dilemma?* Zwolle, Hogeschool Windesheim, 1994 (werkstuk SO).
- Arend, A.J.G. van der, *Verpleegkundige ethiek voor het eerste deskundigheids niveau*. Dwingeloo, Kavanah, 1994.
- Bennink, H., Waarheid en verhulling in vignetten. Een beroepsethisch en methodisch dilemma. *Supervisie in Opleiding en Beroep*, 8 (1991) 2, 23-40.
- Beumer, F.J.A., *Recht voor verpleegkundigen*. Deventer, Kluwer, 1986.
- Landelijke vereniging voor supervisie en andere begeleidingsvormen, *LVS-Registratie Supervisoren*. Den Haag, 1992.
- Manneke, A., *Thema's voor verpleegkundigen*. Baarn, Nelissen, 1993.
- Raas, G., Beroepsgeheim. In: *Verpleegkundig consult*. Houten, Bohn Stafleu Van Loghum, 1994.
- Siegers, F. en D. Haan, *Handboek Supervisie*. Alphen a.d. Rijn/Brussel, Samsom, 1988 (2e druk).
- Sporcken, P, *Begeleiding en ethiek*. Baarn, Ambo, 1983.
- Wolde, H. ten, *Met alle respect. Leerboek verpleegeethiek*. Nijkerk, Intro, 1993.