

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

Competenties en culturele diversiteit in supervisie

De uitdaging om het bespreekbaar te maken

Ramón Karamat Ali

'In our Western societies, multi-culturalism is not an option anymore.'
(Rober, 2012, p. 17)

Samenvatting

In dit artikel beschrijf ik aan de hand van een casus en voorbeelden mijn gedachten en ervaringen als supervisor met betrekking tot cultureel bewustzijn en culturele gevoeligheid. Een aantal voorbeeldvragen en thema's bespreek ik met als doel de supervisor handvatten te bieden om culturele en etnische diversiteit bespreekbaar te maken tijdens supervisiegesprekken met de systeemtherapeut en systeemtherapeutisch werker in opleiding. De competentieprofielen van de NVRG dienen als een beroepsmatige context voor de relevante thema's.

'De systemische metacompetenties zijn de essentie van het systeemtheoretisch denken en handelen en te beschouwen als het einddoel van de opleiding. Aan het eind van de opleiding bezit de cursist deze competenties in zodanige mate dat hij het vak van ST zelfstandig kan uitoefenen. Dat heeft hij getoond in de opleiding en in de praktijk, zoals die blijkt in de supervisies.' (NVRG, 2015a)

Als therapeut onderzoek ik al jaren hoe ik ingrijpende levenservaringen van cliënten bespreekbaar kan maken (onder andere Karamat Ali, 2003). Dit proces heeft zich ook voortgezet in mijn rol als supervisor (Karamat Ali, 2011). Hoewel er tussen mensen onderling meerdere verschillen bestaan die een rol spelen in supervisie en therapie, zoals gender, religie en sociale klasse, ligt de nadruk in dit artikel op culturele en etnische verschillen.

Culturele competentie in therapie en opleiding

Vanwege de toenemende culturele diversiteit van de gezinnen in hun caseload is het voor gezinstherapeuten belangrijk culturele competentie te verwerven, dat wil zeggen het vermogen om passend met culturele verschillen om te gaan in de therapiekamer. Zoals Rober schrijft in zijn voorwoord voor Inga-Britt Krauses *Culture and reflexivity in systemic psychotherapy – Multiple perspectives* (2012, p. 17): 'Het is niet meer een kwestie van of we een multiculturele samenleving zijn, maar *hoe* we een multiculturele samenleving gaan zijn.' Doorgetrokken naar de training van therapeuten, wordt de vraag dan: 'Hoe leiden we onze cursisten op en hoe begeleiden we hen tot effectieve systeemtherapeuten in onze cultureel diverse samenleving?'

Vroege voorbeelden van auteurs die kunnen worden beschouwd als pioniers in de gezinstherapie op het gebied van diversiteit in de therapeutische praktijk zijn onder meer Carlos Sluzki (1979), Monica McGoldrick (McGoldrick, Giordano & Garcia-Preto, 2005; McGoldrick, Pearce & Giordano, 1982), Celia Falicov (1983, 1988), en Nancy Boyd-Franklin (1989). Recentere voorbeelden laten zien hoe het gebied van de gezinstherapie zich verder aan het ontwikkelen is in termen van cultureel denken en praktiseren, zoals de publicaties van Karamat Ali (2007), McGoldrick en Hardy (2008) en Krause (2012). In het Nederlandse taalgebied hebben Jessurun (2010), Tjin A Djie en Zwaan (2007), Rhmaty (2011), De Jong en Colijn (2010), Savenije (2014), De Voogt (2014) en meer recentelijk ook Jessurun en Warring (2018) over dit thema gepubliceerd.

De genoemde ontwikkeling heeft ook haar weerslag op de opleidingen tot systeemtherapeut en meer recentelijk die tot systeemtherapeutisch werker. Als een van de eersten in Nederland riep Jessurun (1998) op tot het inbrengen van cultuur en diversiteit in psychotherapeutische opleidingen. Opleidingsinstituten geven op verschillende manieren aandacht aan interculturele aspecten binnen de systeemtherapie: door aparte modules, losse lessen, of ze proberen ze in zoveel mogelijk lessen te laten terugkomen. Deze theoretische lessen zijn een onderdeel van het gehele opleidingstraject tot systeemtherapeut of systeemtherapeutisch werker.

Supervisie is een ander onderdeel waarin de opleiding de noodzakelijke competenties leert en oefent. Specifieke leerdoelen worden besproken en overeengekomen tussen de supervisant en de supervisor. Zelfs al gaat geen van de leerdoelen van de supervisant uitdrukkelijk over diversiteit of intercultureel werken, dus over contacten met cliënten met een andere culturele achtergrond, dan behoudt de supervisor toch een poortwachtersfunctie (Colijn, Verbraak & Geertjens, 2016) met betrekking tot de competentieprofielen voor opleidingen.

Vakbekwaamheid en diversiteit

‘De supervisor neemt de eigen professionele en persoonlijke grenzen in acht’ (competentie 7.1; NVRG, 2019, p. 7). Onder deze competentie valt de volgende gedragsindicatie: ‘Adequaat omgaan met culturele en etnische verschillen en diversiteit, zowel in de supervisie relatie als in de bespreking van de ingebrachte systeemtherapieën.’ (NVRG, 2019, p. 7)

Een van de kerntaken van een supervisor is de supervisant te helpen om de systemische competenties te leren en verder te ontwikkelen. Vaardigheden zoals het maken van genogrammen, systemisch formuleren (Dallós & Stedmon, 2014), circulair bevragen, als ook het op ervaringsniveau begrijpen wat bijvoorbeeld meervoudige partijdigheid is, kunnen allemaal in de supervisiesessie ingebracht en besproken worden.

De overkoepelende (meta)competentie die er nadrukkelijk van uitgaat dat diversiteit en cultuur niet iets is wat zich buiten de supervisant afspeelt, kan als volgt omschreven worden:

‘De ST kan zichzelf zien als onderdeel van het therapeutisch systeem. Hij is in staat om in deze context te reflecteren over zijn eigen gevoelens, gedachten en associaties en deze: a. te verbinden met de eigen geschiedenis; b. te verbinden met zijn eigen sociaal-culturele achtergrond; c. al dan niet te gebruiken in een therapeutisch kader.’ (MC4; NVRG, 2015a, p. 4)

Als we kijken naar de basiscompetenties van de systeemtherapeut, dan komen we diversiteit ook tegen wanneer het gaat over het belang van context (zie BC A1, in NVRG, 2015a, p. 5).

Binnen het competentieprofiel van de systeemtherapeutisch werker komt diversiteit het prominentst naar voren als een onderdeel van het bewustzijn van de persoon van de systeemtherapeutisch werker. Dit wordt als basis- en als metacompetentie geformuleerd:

‘De STW ziet zichzelf als onderdeel van een groter hulpverleningssysteem. Hij heeft hierbij zicht op zijn eigen rol en ziet welke invloed zijn eigen geschiedenis en sociaal-culturele achtergrond kan hebben op de hulpverlening.’ (MC3; NVRG, 2015b, p. 3)

Dit wordt verder gespecificeerd in de basiscompetentie (BC A1) dat de systeemtherapeutisch werker moet weten dat

‘(...) interacties en betekenisgeving mede bepaald worden door overheersende discourses en beïnvloed worden door macht waardoor belangrijke

contexten zoals etniciteit, gender, sociale klasse, religie, spiritualiteit en het behoren tot een seksuele minderheidsgroep, overschaduwd kunnen worden.’ (BC A1 d; NVRG, 2015b, p. 3)

Cultureel zelfbewustzijn en gevoeligheid in supervisie

In vergelijking met de oproep van Monica McGoldrick (1998) om cultuur een meer geïntegreerd aspect te maken van systeemtherapie- en opleidingscontexten, is er relatief minder aandacht besteed aan het opnemen van culturele kwesties in supervisie. Green (1998) spreekt over de opname van (inter)culturele inhoud in klinische supervisie. Naast een focus op de inhoud, om ervoor te zorgen dat trainers en supervisoren ook op het gebied van diversiteit een goed doorleefde ervaring aan de opleidingen kunnen bieden, moeten kwesties van zelfreflectie en zelfbewustzijn ook worden ingebracht door de supervisor (Burnham, 2012; Burnham, Alvis Palma & Whitehouse, 2008; Totsuka, 2014).

De termen ‘cultureel zelfbewustzijn’ en ‘culturele gevoeligheid’ (Karamat Ali, 2003) als een verbreding van Laszloffy en Hardy’s (2000) concepten van ‘etnisch bewustzijn’ en ‘etnische gevoeligheid’ toegepast op culturele competentievraagstukken, zijn nuttig in het verbreden van ons denken over diversiteit. In combinatie met Burnhams *social graces* (2012) kunnen we opmerken dat de richtlijnen suggereren dat supervisoren zich richten op de bewustwording van de supervisants eigen culturele achtergrond om dit bewustzijn verder te ontwikkelen in de richting van het opbouwen van vaardigheden en het vermogen om in te spelen op interculturele kwesties.

Supervisie wanneer er ogenschijnlijk alleen maar overeenkomsten zijn

In mijn ervaring kunnen in voornamelijk ‘witte’ gebieden etniciteit en cultuur gemakkelijker ‘vergeten’ worden (Karamat Ali, 2011). Als voorbeeld kan men denken aan het inbrengen van een casus binnen een multidisciplinair overleg. Vaak wordt etniciteit niet genoemd omdat ervan wordt uitgegaan dat het een ‘wit’, Nederlands gezin betreft. Anders gezegd, het wordt alleen genoemd als het verschil ogenschijnlijk aanwezig is...

Ook al heeft de supervisant niet veel of zelfs geen gezinnen in haar caseload met een andere etnische en culturele achtergrond dan de hare, dan toch kan de supervisor de opleiding uitnodigen na te denken over hoe haar gesprekken zouden gaan als ze in een multi-etnische omgeving zou werken. Een bestaande casestudy kan daarvoor dan dienen.

Hierna volgt een voorbeeld van een ervaring uit een individuele supervisie met een supervisor die werkt in het zuidwesten van Engeland, een gebied dat voornamelijk ‘wit’ is.

De supervisor besprak een gezin waarin grote zorgen bestonden over het risicovolle gedrag van het tienermeisje. Zorgen waren al uitgesproken door de school, maar nu begon het problematisch te worden voor het gezin, met name voor moeder. Ze voelde dat ze zichzelf niet goed kon concentreren en angstiger werd. Ze vroeg zich af of en hoe ze zich ziek zou moeten melden op haar werk. Dat besprak ze in een individuele sessie met de therapeut. De opleidingeling experimenteerde met de suggestie die ik als supervisor had gedaan om een individuele sessie voor te stellen aan deze moeder omdat ze na drie sessies het gevoel kreeg dat het gesprek met het gezin weinig nieuws opleverde. Ik was blij te zien dat de supervisor, die als leerdoel had een systemisch gesprek met een individu te hebben en de gehele behandeling toch in een systemisch raamwerk te behouden, een *relational risk* (Mason, 2005) nam, gesteund door het verworven vertrouwen in de supervisor. Het was op dit punt dat ik de volgende vraag stelde:

Supervisor: ‘Hoe denk je dat het feit dat jij “wit” bent, de therapie met deze familie helpt of belemmert?’

Supervisor: ‘Hoe bedoel je?’

Supervisor: ‘Het is heel goed te zien dat je uit jouw “comfortzone” kwam en met de moeder alleen hebt gesproken. Het lijkt erop dat dit de moeder hielp om als moeder, volwassene en als vrouw met jou als vrouw en moeder hierover te praten.’

Supervisor: ‘Ja, ik denk dat ze me meer vertrouwt. Het voelt dat de aanwezigheid van haar dochter een belemmering was. Als ik je zo hoor vragen naar de *social ggrraaacceeesss* die we gemeen hebben, ja, het feit dat ik een vrouw en moeder ben, hielp vast.’

De supervisor verwees met de term ‘social ggrraaacceeesss’ naar een raamwerk van verschillen en overeenkomsten tussen mensen gezien als sociale posities die mensen hebben in relatie tot elkaar. De *social ggrraaacceeesss* (sg’s), staan voor *gender, geography, race, religion, age, ability, appearance, class, culture, ethnicity, education, employment, sexuality, sexual orientation*, en *spirituality* (Burnham, 2012). Het zijn sociale factoren in het landschap van interactie en identiteit. Het achterliggende idee is dat elk verschil waar het acroniem naar verwijst kan worden gezien als deel uitmakend van, of een bijdrage leverend aan de constructie van sociale realiteiten. Het wordt ook gezien als een belangrijke interpunctie binnen de persoonlijke ervaring, die de vorming van een identiteit op

een reflexieve manier beïnvloedt. Deze invloed geldt ook voor de positie binnen een gezin en andere sociale realiteiten, zoals de maatschappij. Het ezelsbruggetje van de social ggrraaacceeesss helpt de therapeut eraan herinneren dat we allemaal een sociale positie innemen ten opzichte van de ander. Ze zijn niet uitputtend, maar kunnen gebruikt worden door systeemtherapeuten en supervisoren om zich bewust te blijven van de zichtbare en onzichtbare verschillen binnen onze sociale relaties en deze wanneer nodig bespreekbaar te maken (Totsuka, 2014).

Supervisor: 'Ik zat ook aan een andere dimensie te denken, namelijk die van etniciteit. Denk je dat het feit dat jij wit bent het therapeutisch werk helpt of hindert?'

Supervisant: 'Oh, daar heb ik helemaal niet eerder over nagedacht!'

Supervisor: 'Waar kom je terecht als je dat nu wel even doet?'

Supervisant: 'Als ik er nu over nadenk dan denk ik dat het helpt. Ik weet het, Ramón, je gaat me vragen "hoe"! Hmmm ... Ik vind dit erg moeilijk ...' (stem wordt zachter)

Supervisor: 'Wat maakt het moeilijk voor jou?'

Supervisant: 'Ik voel dat ik me enigszins nerveus voel?'

Supervisor: 'Nerveus?'

Supervisant: 'Ja, de gedachte die ik heb is dat omdat ik wit en Engels ben, ze vertrouwen kan hebben dat ik haar kan helpen ...' (een traan vormt zich in haar ogen).

Supervisor: 'Wat gaat er nu in je om?'

Supervisant: 'Ik schaam me een beetje.'

De supervisant vertelde dat ze niet alleen haar 'wit-zijn' voor lief nam tijdens gesprekken. Ze sprak er niet expliciet over, maar ik voelde wel dat ze in haar kracht stond. Het was een hardwerkende opleiding die ontzettend gedreven was mensen te helpen. Ze dacht vaak goed na over diversiteitsvraagstukken. Ze sprak al tijdens ons kennismakingsgesprek over het feit dat ik een mannelijke supervisor was. Ze wilde een andere ervaring na een reeks van vrouwelijke supervisoren. We waren het met elkaar eens dat we moesten waken voor dominante en stereotiepe perspectieven over vrouwen en mannen, de zogenaamde *gendered discourses* en machtsspelletjes die bewust of niet bewust kunnen worden gespeeld. Wat in de beginfase niet genoemd, laat staan uitgebreid besproken was, waren onze etnische en culturele verschillen.

Toen ik later in het supervisiegesprek vroeg hoe het 'wit-zijn' een betrekking had op het werk met deze moeder, vertelde ze over een Caribisch cliëntengezin waar ze een aantal jaren geleden mee te maken had gehad. Ze deelde haar gedachte in supervisie dat, omdat ze 'wit' was, het

gezin er zekerder van kon zijn dat ze een goede therapeut aan haar hadden. Op dat moment tijdens de supervisie sprongen de tranen haar in de ogen. Ik vroeg haar wat er in haar omging. Ze sprak erover hoe ze zonder enige reflectie een racistisch vooroordeel had geïnternaliseerd. Ik vroeg haar hoe die aanname zich toonde in het contact met mij. Na een stilte zei ze dat ze zich schaamde en zich afvroeg hoe ik nu over haar dacht.

Ik werd hier geholpen door het raamwerk van de zes door Mason (2010) genoemde aspecten van supervisie, namelijk: (1) de cliënten en de hulpvraag, (2) de relatie van de cliënten met hulp(verlening), (3) de therapeutische relatie, (4) het zelf van de therapeut, (5) de supervisie relatie, en (6) het zelf van de supervisor. Mason (2010) maakt duidelijk dat al deze aspecten in supervisie aanwezig zijn en door de supervisor als interventie kunnen worden ingebracht. In deze supervisie bracht ik verdieping aan door via het cliëntensysteem, de therapeutische relatie en het zelf van de therapeut, het supervisiegesprek in het hier-en-nu te brengen en direct over de relatie met mij als supervisor te laten gaan.

De rest van de sessie en een deel van de volgende zitting gingen expliciet over in hoeverre de supervisant dacht dat het etnische verschil in de supervisie relatie tussen de supervisant ('wit' en Brits) en de supervisor (Nederlands-Hindoestaans) een rol speelde. Dit gaf mij gelegenheid als supervisor te delen hoe ik me altijd bewust ben van mijn huidskleur als een van de meer zichtbare verschillen tussen mensen. Vaak hebben mensen een mening of vooroordeel hierover maar zijn ze er niet open over. De supervisant antwoordde dat ze de veronderstelling had gemaakt dat ik goed zou zijn met diversiteitsvraagstukken omdat ik niet wit was. Dit bleek een volgend cruciaal moment in onze supervisie, want ik merkte dat ik het als een compliment ervaarde. Toen ik dit zei, vroeg de supervisant zich af of dat toch ook een vooroordeel zou kunnen zijn. Ik moest bekennen dat ik het met haar eens was. Zo hadden we een rijk gesprek over vooroordelen en hoe discriminatie en racisme uit overwachte hoek kunnen komen (zie Begum Maitra in Karamat Ali, 2003).

Onlangs benoemde een collega in het noorden van Nederland het diversiteitsthema in haar supervisie als 'oog hebben voor verschil' (Haks, persoonlijke communicatie, 2020). Ik vond het een mooie manier om te spreken over cultureel bewustzijn en culturele gevoeligheid. De metafoor van het oog vond ik passend gekozen omdat een visuele metafoor het concept van een blinde vlek met zich meebrengt. Als supervisoren helpen we de blinde vlekken van de opleiding te belichten, ook door die van de supervisor zelf te durven benoemen. Niemand ontkomt hieraan.

Diversiteitsthema's in supervisie

Hierna volgt een aantal voorbeeldvragen die je als supervisor kunt inbrengen om gefocust te blijven op diversiteitsthema's. Met deze vragen neem ik mijn medeverantwoordelijkheid als supervisor serieus om opleidingen te helpen cultureel bewuster en gevoeliger te worden. Deze medeverantwoordelijkheid is er ook met collega's in intervisie. Uiteindelijk gaat het erom te leren zelf meer vertrouwen te hebben op deze gebieden, zodat we gezinnen in een cultureel steeds diverser wordende wereld competentier en daarmee effectiever kunnen blijven helpen en bijstaan.

Een van de vragen die nuttig kunnen zijn om zelfreflectie rond etnische en culturele bewustwording te stimuleren bij een supervisant komt naar voren in de hiervoor besproken casus: 'Hoe denk je dat het feit dat jij "wit" bent, de therapie met deze familie helpt of juist belemmert?' Een vraag die vaak tot stimulerende gesprekken leidt is: 'Voor wie in de familie is het volgens jou het belangrijkste dat jij ook "wit" en Nederlands bent?'

Deze vragen staan natuurlijk niet op zichzelf en worden in een bepaalde context binnen een supervisiegesprek gesteld. Als we de laatste vraag nemen, zou deze aangepast kunnen worden aan de specifieke supervisie relatie, bijvoorbeeld: 'Voor wie in de familie is het volgens jou het belangrijkste dat jij (ook) een moslim bent?' of '... (ook) een migrant bent in dit land?'

Er zal een groot aantal alternatieve paden kunnen worden gevolgd: 'Als een van jouw hypothesen is dat de vader jouw migratieachtergrond het belangrijkste vindt, hoe kom je hier dan achter?' Of: 'Wat zou hij kunnen zeggen (of niet zeggen) in een therapiesessie, als jij dit vermoedt?' Een andere mogelijkheid zou kunnen zijn: 'Welke veronderstellingen zou hij zich dan over jou kunnen vormen?' en 'Welke overtuigingen en waarden hoopt hij dat jullie met elkaar gemeen hebben?' en 'Hoe zou dat voor jou zijn?' of 'Hoe zou je reageren als die veronderstellingen niet juist zijn?'

De laatste vraag kan in tweeën worden gesplitst door eerst de supervisant van binnenuit te laten reageren, namelijk hoe het haar persoonlijk raakt. Om vervolgens te verkennen hoe de supervisant hierop in de therapiekamer zou kunnen reageren. Gecombineerd met het leren en oefenen van circulaire vragen: 'Als je dit verschil tussen jou en de vader in therapie aan de orde zou stellen, hoe kan dit dan invloed hebben op jouw therapeutische relatie met de moeder of zijn partner?'

In de loop van de supervisie reeks zou een supervisor ook een voorbeeldscenario kunnen introduceren om diversiteitsdenken te bevorderen en interculturele competenties te stimuleren:

-
- ▶ Als de dochter uitgaat met een persoon met een andere etnische achtergrond dan haar eigen culturele of etnische achtergrond, wie in haar familie zou dan het meest ondersteunend kunnen zijn?
 - ▶ ... en wie zou de meeste problemen hebben met de keuze van de dochter?
 - ▶ Hoe kun je jezelf het hulpvaardigst opstellen ten opzichte van het gezin als een dergelijk scenario zich voor zou doen?
 - ▶ Hoe zou je beginnen?
 - ▶ Welke taal (woorden, uitdrukkingen) zou je gebruiken om het verschil te beschrijven?
 - ▶ Hoe zou je omgaan met beledigende taal, zoals racistische, seksistische en algemeen discriminerende opmerkingen?

Deze vragen zijn bedoeld om een denkproces op gang te brengen over kwesties van diversiteit, met name als een supervisant minder ervaring heeft met culturele-diversiteitskwesties, persoonlijk of in werksfeer. De vragen kunnen leiden tot interessante en uitdagende gesprekken binnen de veiligheid van de supervisie relatie.

Als we denken aan culturele verschillen is er vaak ook de dimensie van taal. Om supervisanten te helpen dit verschil te waarderen vraag ik of ze over taal hebben gesproken met hun cliënten. Worden er verschillende talen gesproken binnen het gezin of de wijdere familie? Wat zijn de gevolgen hiervan? Het feit dat de supervisant dezelfde taal spreekt als het gezin, helpt dat in het werk? Zijn de taalverschillen tussen het gezin en de therapeut of de taalverschillen binnen het gezin aan de orde gebracht? De kwestie van tweetaligheid in therapie is een diversiteits-thema dat vaak opduikt tijdens intercultureel werken. Ik nodig de supervisor uit om supervisanten te helpen te reflecteren op dit mogelijke aspect van diversiteit.

Er is dus een heel scala van verschillen en overeenkomsten tussen mensen. Het hangt van de context af wat meer op de voorgrond wordt geplaatst of juist niet. Ik ben mij bewust van mijn gender, maar ook van de etnische en culturele verschillen tussen mij en mijn supervisanten. Om ervoor te zorgen dat het niet een 'praten over' wordt, is het van belang dat de supervisie relatie zelf ook wordt meegenomen in deze diversiteitsverkenning. Een lijn van bevraging kan als volgt worden geformuleerd:

- ▶ Als ik als supervisor spreek over de conflicten binnen dit gezin, denk je dan dat het culturele verschil tussen dit gezin en mij als supervisor me kan beperken in mijn begrip van hun moeilijkheden?
- ▶ Pratend over de strijd van het gezin zoals jij als supervisant dat zojuist

gedaan hebt, denk je dan dat mijn cultureel verschillende achtergrond met het gezin jou als therapeut van dat gezin kan helpen en kan bijdragen aan het begrip voor hun benarde situatie?

Of op een meer verkennende manier:

- ▶ Op welke manier denk je dat mijn culturele achtergrond mijn begrip als supervisor kan beïnvloeden?
- ▶ Hoe zou de familie reageren als ze zouden weten dat je supervisie over je werk zou vragen van iemand met een andere culturele achtergrond dan jij en zij hebben?

Een van mijn eigen waarden is openheid en transparantie in de supervisie-relatie. Een vraag die ik door het oefenen met verkennend vragen heb geleerd en die voor veel supervisanten een leerervaring geeft die hun vaak bijblijft, luidt als volgt:

- ▶ Hoe weet je dat cultuur, of etniciteit, een onderwerp is dat ze enerzijds graag zouden willen introduceren, maar waarvan ze anderzijds denken dat jij er geen vertrouwen in hebt of de vaardigheid mist om erover te praten?

Ik heb deze vragen hier geformuleerd in de context van cultuur, maar ik heb ze ook vaak in aangepaste vorm gebruikt als er sprake was van een ander verschil.

Slotopmerkingen

Het was mijn bedoeling een aantal praktische ideeën in de vorm van vragen uit te wisselen om daarmee nadruk te leggen op cultureel en diversiteitsdenken in supervisie. Deze vragen zijn een uitnodiging aan supervisoren om ze met hun supervisanten uit te werken en verder te verkennen. Of de cliënten nu een cultureel andere achtergrond hebben dan de therapeut of niet, elke therapeut en elke supervisor heeft een ethische verplichting om diversiteitskwesties in te brengen in de supervisiegesprekken. Het is een belangrijk aandachtspunt als we het thema van diversiteit in al zijn glorie willen gebruiken en verder ontwikkelen. Op deze manier kunnen we er samen voor zorgen dat zowel degenen die in opleiding zijn als ervaren systeemtherapeuten een cultureelsensitieve en competente houding hebben en houden, waarin diversiteit in al haar subtiele en meer uitdrukkelijke vormen kan worden ingebracht.

Ramón Karamat Ali is systeemtherapeut, (leer)supervisor en mede-hoofdopleider van de NVRG-geaccrediteerde supervisorenopleiding in Amsterdam. In Engeland werkt hij als gezinstherapeut, systemisch supervisor en onderzoeker bij een NHS-kliniek waarin jeugdigen met psychische problemen zijn opgenomen. E-mail: dr.rkaramatali@gmail.com.

Literatuurlijst

- Boyd-Franklin, N. (1989). *Black families in therapy – A multisystems approach*. New York: Guilford.
- Burnham, J. (2012). Developments in Social GRRRAACCEESS: visible-invisible and voiced-unvoiced. In I.-B. Krause (Ed.), *Culture and reflexivity in systemic psychotherapy – Multiple perspectives* (pp. 139-160). London: Karnac.
- Burnham, J., Alvis Palma, D., & Whitehouse, L. (2008). Learning as a context for differences and differences as a context for learning. *Journal of Family Therapy*, 30, 529-542.
- Colijn, S., Verbraak, M., & Geertjens, L. (2016). Rollen, taken en verantwoordelijkheden van praktijkopleider, werkbegeleider en supervisor in de GGZ. In R. Beunderman, S. Colijn, L. Geertjens, & F. van der Maas (red.), *Theorie en praktijk van supervisie in de GGZ* (pp. 21-30). Utrecht: de Tijdstroom.
- Dallos, R., & Stedmon, J. (2014). Systemic formulation: mapping the family dance. In L. Johnstone & R. Dallos (Eds.), *Formulation in psychology and psychotherapy – Making sense of people's problems* (pp. 67-95). New York: Routledge.
- Falicov, C.J. (Ed.). (1983). *Cultural perspectives in family therapy*. Rockville, MD: Aspen.
- Falicov, C.J. (1988). Learning to think culturally. In H.A. Liddle, D.C. Breulin, & R.C. Schwartz (Eds.), *Handbook of family therapy training & supervision*. New York: Guilford.
- Green, R.-J. (1998). Training programs – Guidelines for multicultural transformation. In M. McGoldrick (Ed.) *Re-Visioning family therapy – Race, culture, and gender in clinical practice* (pp. 111-117). New York: Guilford.
- Jessurun, N. (1998). Multiculturaliseren van (psycho)therapie-opleidingen. *Systeemtherapie*, 10, 24-46.
- Jessurun, N. (2010). *Transculturele vaardigheden voor therapeuten – Een systeemtherapeutisch behandelmodel*. Bussum: Coutinho. (Oorspronkelijk verschenen in 1995)
- Jessurun, N., & Warring, R. (2018). *Verschillen omarmen – Transcultureel systemisch werken*. Bussum: Couthino.
- Jong, J. de, & Colijn, S. (red.). (2010). *Handboek culturele psychiatrie en psychotherapie*. Utrecht: de Tijdstroom.
- Karamat Ali, R. (2003). *Talking about race – A training video* (Unpublished masters dissertation in partial completion of the masters in systemic psychotherapy). Tavistock Clinic, London.
- Karamat Ali, R. (2007). Learning to be mindful of difference – Teaching systemic skills in cross-cultural encounters. *Journal of Family Therapy*, 29, 368-372.
- Karamat Ali, R. (2011). Keeping 'race' and culture on the supervision agenda (even when they may not seem relevant ...). *Context*, 116, 20-22.
- Krause, I.-B. (Ed.). (2012). *Culture and reflexivity in systemic psychotherapy – Multiple perspectives*. London: Karnac.
- Laszloffy, T.A., & Hardy, K.V. (2000). Uncommon strategies for a common problem – Addressing racism in family therapy. *Family Process*, 39, 35-50.
- Mason, B. (2005). Relational risk-taking and the therapeutic relationship. In C. Flaskas, B. Mason, & A. Perlesz (Eds.), *The space between – Experience, context and process in the therapeutic relationship*. London: Karnac.
- Mason, B. (2010). Six aspects of supervision and the training of supervisors. *Journal of Family Therapy*, 32, 436-439.
- McGoldrick, M. (Ed.). (1998). *Re-visioning family therapy – Race, culture, and gender in clinical practice*. New York: Guilford.

- McGoldrick, M., Giordano, J., & Garcia-Preto, N. (Eds.). (2005). *Ethnicity and family therapy* (3rd ed.). New York: Guilford.
- McGoldrick, M., & Hardy, K.V. (Eds.). (2008). *Re-visioning family therapy – Race, culture, and gender in clinical practice* (2nd ed.). New York: Guilford.
- McGoldrick, M., Pearce, J.K., & Giordano, J. (Eds.). (1982). *Ethnicity and family therapy*. New York: Guilford.
- Nederlandse Vereniging voor Relatie- en Gezinstherapie (NVRG). (2015a). *Competenties systeemtherapeut (ST) – versie november 2015*. Gedownload 30 april 2020 van www.nvrg.nl/competenties-en-beroepscode
- Nederlandse Vereniging voor Relatie- en Gezinstherapie (NVRG). (2015b). *Competenties systeemtherapeutisch werker (STW) – versie 15 januari 2015*. Gedownload 30 april 2020 van www.nvrg.nl/competenties-en-beroepscode
- Nederlandse Vereniging voor Relatie- en Gezinstherapie (2019). *Competentieprofiel supervisoren NVRG – versie mei 2019*. Gedownload 30 april 2020 van www.nvrg.nl/competenties-en-beroepscode
- Rhmaty, F. (2011). *Traumaverwerking met vluchtelingen – Een transculturele benadering*. Assen: Van Gorcum.
- Rober, P. (2012). The challenge of writing about culture and family therapy practice. In I.-B. Krause (Ed.), *Culture and reflexivity in systemic psychotherapy - Multiple perspectives* (pp. 17-24). London: Karnac.
- Savenije, A. (2014). Cultuur. In A. Savenije, M.J. van Lawick, & E.T.M. Reimers (red.), *Handboek systeemtherapie* (2de ed., pp. 69-84). Utrecht: de Tijdstroom.
- Sluzki, C.E. (1979). Migration and family conflict. *Family process*, 18(4), 379-390.
- Tjin A Djie, K., & Zwaan, I. (2007). *Beschermjassen, transculturele hulp aan families*. Assen: Van Gorcum.
- Totsuka, Y. (2014). 'Which aspects of social GRRRAACCEESS grab you most?' The social GRRRAACCEESS exercise for a supervision group to promote therapists' self-reflexivity. *Journal of family Therapy*, 36, 86-106.
- Voogt, A. de (2014). Biculturele paren. In A. Savenije, M.J. van Lawick, & E.T.M. Reimers (red.), *Handboek systeemtherapie* (2de ed., pp. 355-366). Utrecht: de Tijdstroom.