

## Supervisie op Supervisie (SOS)

Van : Ron Overtoom, Supervisor

Betreft : Handreiking voor opleiders die SOS bij me volgen

Datum : 22 December 2020

Naar aanleiding van een aantal vragen van opleiders en waarnemend opleiders van de GGZ-Vs opleiding in Utrecht waar ik supervisie aan geef, zal ik een aantal zaken uiteenzetten die ik zelf van belang vind voor een goede supervisie.

Daarnaast maak ik een inventarisatie van de middelen die ik zelf in supervisie toepasselijk vind om de supervisant en mij te helpen om tot duidelijkheid, tot een kern, te komen. Deze materialen kunnen worden gebruikt en aangevuld met eigen instrumenten die het bereiken van de doelen dienen.

**Supervisie** is een begeleidingsvorm waarbij sprake is van een supervisor en een of meerdere supervisanten, waarbij het doel is dat men via reflectie op, en het bespreken van, actuele casuïstiek waarbij de supervisant in het geding is- een (her-)integratie bewerkstelligd tussen voor het beroep essentiële aspecten, te weten: Beroep-Werksituatie- Persoon en Denken -Voelen-Handelen. Door reflectie op het eigen handelen wordt de supervisant in staat gesteld dat handelen te optimaliseren. Het is in de kern een vorm van Ervaringsleren.

### 1. **Grondstructuur**

Supervisie kent een grondstructuur. De naam zegt het al. Het is de basis. Een basis die je nooit moet verlaten of veronachtzamen. Het is het terrein, het speelveld. Zodra je over een van de grenzen gaat is je samenkomst geen supervisie meer, zo absoluut is het. Dat lijkt rigide en dat is het ook. Echter, het geeft je ook alle ruimte om binnen dit speelveld een goede vorm van begeleid leren te laten ontstaan. Dat ieder zich aan deze grondstructuur houdt biedt ook de maximale veiligheid die voor iedere speler in het veld noodzakelijk is.

2. **Basismethodiek** binnen de grondstructuur. Supervisie is: leren van je werk. Dat vraagt dus om een constante stroming tussen werken en leren. Zonder werkplek en werkzaamheid is er geen supervisie. Doodeenvoudig omdat er dan geen 'materiaal' is en omdat je je leerrendement niet kunt uitproberen tijdens de praktische toepassing op een werkplek. Supervisie is vooral hulp bij het Leren Leren. Het is Ervaringsleren (Freire). Het is het leren om een voortdurende samenwerkende en levendige stroming te realiseren tussen Beroep – Werksituatie en Persoon, en binnen deze Persoon: tussen het Denken, Voelen en Handelen. En dit alles onder verantwoordelijkheid van de Supervisor, die het kader schept, bewaakt en onderhoudt en ervoor zorgt dat leren, en de mogelijkheid tot integratie, plaatsvindt.

3. **Supervisie is geen intervisie.** (1) Kenmerkende verschillen: bij intervisie is sprake van wisselend voorzitterschap en het is een groep van gelijken in de leer. Bij Supervisie is de supervisor de voorzitter die de verantwoordelijkheid heeft om het proces in goede banen te leiden en het leren mogelijk heeft te maken. De supervisor is dus geen gelijke. Hij/zij zal zeker ook leren van alles, maar dat is niet de reden van zijn/haar deelname. Degene die de supervisie ondergaat, de supervisant, mag – aangezien de supervisie een verplicht onderdeel is van de zelf-gekozen opleiding- erop rekenen dat de supervisor zich op zorgvuldige manier

van zijn / haar taak kwijt, zoals dat heet. De supervisant heeft als opdracht zich maximaal open te stellen voor dit leerproces, wat impliceert dat hij/zij de (zelf-)confrontatie niet uit de weg gaat, deze zelfs zoekt. Het te bereiken doel is immers om, in een beroep waarin je als hulpverlener zelf het instrument bent, dat instrument tot een maximale prestatie te ontwikkelen en uit te laten groeien. Niet iedereen kan Verpleegkundig Specialist worden en zijn. Dat vraagt het nodige van je, en met name het (zelf-)vertrouwen om, waar nodig/noodzakelijk, buiten je comfortzone te stappen.

4. **Supervisie is geen intervisie.** (2) Een ander kenmerkend verschil is dat het proces in Supervisie wat mij betreft wordt geleid door wat zich aandient, aan de hand van de inbreng van een supervisant en het gesprek dat zich op basis daarvan ontwikkelt. Een gesprek op geleide van de explorerende/verdiepende/verbredende vragen van de supervisor en eventuele overige deelnemers en de antwoorden/reacties/bevindingen van de supervisant. Dat betekent dat, wat mij betreft, een methode zoals de incidentmethode, niet in Supervisie thuishoort. Het biedt een structuur die het vrije associëren, het inwendige stromen van ervaringen, belevingen, oprispingen, belemmert, wegduwt. Je krijgt dan uitspraken als : ' ja, maar dat komt in de volgende fase....hoort hier niet geloof ik...' Zo'n methodiek als basis voor het hele gesprek toont voor mij, als Supervisor op Supervisie, aan dat de aspirant-supervisor zich de werkelijke kunde van het supervisorschap nog niet eigen gemaakt heeft en de veiligheid zoekt van een extern raamwerk. Het raamwerk van een goed supervisor zit inwendig. Hij/ zij weet op een gegeven moment wat het leren van de supervisant in de weg zit en stelt vragen, of maakt opmerkingen, die dat duidelijk maken, die de belemmeringen aan het licht brengen en begeleidt deze richting een meer bruikbare positie in het instrumenten-arsenaal van de supervisant.

Ik heb het hier niet over het gebruik maken van modellen en methodieken die deelprocessen binnen een gesprek kunnen helpen stroomlijnen. Dergelijke gestructureerde methodieken en oefeningen kunnen bijzonder helpend zijn om ergens goed het licht op te zetten. Er volgen er straks een aantal.

5. **Cesuur.**

Supervisie is een onderdeel van het geheel van de opleiding tot Verpleegkundig Specialist. Deze opleiding is opgedeeld in leerjaren. Het afronden van elk leerjaar veronderstelt een bepaald niveau van functioneren door de student. Dat betekent dat er aan het eind van elke leerperiode een vorm van meting plaatsvindt. De meetlat waaraan de prestatie van de student wordt afgemeten heet: de Cesuur. Deze omvat Kennis, Kunde en Attitude. Deze cesuur is voor een groot deel vastgelegd, bijvoorbeeld door de opdrachten waaraan de student moet voldoen. Het moge duidelijk zijn dat kennisvaardigheden zich eenvoudiger laten toetsen dan de andere aspecten. Kunde blijkt vooral in de praktijk, waar de begeleiders vanuit hun perceptie hun mening geven. Dat die perceptie en weging niet zomaar eenduidig is, is duidelijk. Dus dat vraagt om zorgvuldige communicatie, waarvoor een opleider m.i. merendeels verantwoordelijk is. Wat is de cesuur op dit nivo/leerjaar en hoe wegen we de prestatie? Hoe meer helderheid over de cesuur en de weegfactoren, des te inzichtelijker en betrouwbaarder de uitslagen worden. Het is een goede zaak dat vooral opleiders zich beijveren die cesuur helder in beeld te krijgen en te brengen. En dan nu supervisie.

De cesuur speelt ook hier een rol. Wat mij betreft is het eerste het beste criterium dat van meet af aan van de vios een ontvankelijke en actieve houding wordt verwacht t.a.v. het fenomeen (Zelf-)reflectie. Het zich laten aanspreken, het zichzelf onderzoeken d.m.v. cases

en explorerende vragen om een grondiger beroepsmatig functioneren te bewerkstelligen, dat is allemaal aan de orde, is een basisattitude, en daarvan wordt niemand gevrijwaard. Sterker nog, we willen eigenlijk dat de Vios ernaar uitkijkt, dat hij/zij gretig is om te leren via reflectie. Verdere zaken m.b.t. de cesuur komen voort uit de basis-afspraken: casus aanleveren, reflectie-verslagen aanleveren, komen, op tijd komen, belangstellend participeren als de collega aan de beurt is en inhoudelijk daaraan bijdragen door o.a. het stellen van zorgvuldige en bewust gekozen vragen. (Het is boeiend om bij voornoemde aspecten te kijken om welke kwaliteiten het hier gaat. Dat ondersteunt je meetlat, je perceptie van de cesuur.)

De Cesuur is verder van belang omdat de Vios een bepaalde kwestie inbrengt. En ook deze kwestie en de mate van worsteling daarmee door de Vios, is een indicatie voor de cesuur. Gaat de kwestie over iets dat redelijkerwijs overeenkomt met de moeilijkheidsgraad van het moment van diens opleiding? En is hoe hij of zij ermee omgaat overeenkomstig het nivo dat je van de Vios, op een dergelijk moment in opleiding, mag verwachten?

Lastig, ja. Maar noodzakelijk dat opleiders op dergelijke vragen een antwoord vinden. Een ander aspect van de cesuur bij supervisie is dat je als supervisor o.a. moet kunnen beoordelen en vaststellen dat de Vios in staat is tot voldoende abstrahering en verdieping/verbreding van zijn/haar (zelf-)perceptie en empathie en dat daar groei van betekenis in valt te bespeuren.

Kort samengevat zou je kunnen zeggen dat de cesuur in supervisie gaat over (de wijze van) Participatie en het vermogen tot (Zelf-)reflectie, beide ten dienste van de integratie van de twee driehoeken B-WS-P en D-V-H.

## 6. Starten met supervisie

Ik ben er voorstander van dat je de supervisant van tevoren (schriftelijk) informeert over wat hem/of haar staat te wachten en wat er van hem/haar wordt verwacht. Vandaar dat ik de aanbeveling doe dat je van jezelf als supervisor een Supervisorenprofiel maakt. Eenmaal klaar, dan kun je dat toesturen aan de supervisant. (Zie voor de mijne op mijn site)

**Ruimte:** je bent als supervisor verantwoordelijk voor een *geschikte* ruimte. Criterium is dat er *leren* plaats moet kunnen vinden. Een ruimte waar je ongestoord samen kunt zijn. *Geschikt* heeft te maken met prettig en aangenaam, dus goede stoelen, een goede tafel met de mogelijkheid dat je elkaar in de ogen kunt zien. Geen tafel is ook goed, wel minder veilig. Geluidsarm, geen afleiding door apparatuur. Geen telefoon, stekker eruit. Licht en lucht in orde.

### Er klaar voor zijn

Een andere verantwoordelijkheid is dat je ervoor zorgt klaar te zijn voor de start van de supervisie. Neem jezelf en de ander serieus. Neem een kwartier voor de tijd de ruimte nog even de casus/cases te bekijken, centreer je, grond jezelf.

Je bent gastvrouw/gastheer/leermeester en er hangt veel van jou af. Vluchtigheid en een gebrekkige concentratie zijn ongewenste elementen.

**Materialen:** ik heb graag een wyteboard (ja, zo schrijf je dat) en stiften om dingen te kunnen schetsen, visueel te maken. Geen board, dan een paar blanco vellen A4 of A3 en een pen/stift.

Wees attent op hulpmiddelen als Ipads en laptops. Als deze meer aandacht nemen dan die besteed wordt aan de stroming van het gesprek, dan weg ermee. Alles meteen noteren is

echt niet nodig. Vaak een gewoonte, en ook een gelegenheid om je achter te verschuilen, en vooral gericht op het cerebrale. Ongewenst in supervisie.

#### **Kader:**

Ik heb bewondering voor de intuïtieve leringen onder de opleiders, die gewoon beginnen en wel zien, maar in dit geval raad ik het je ernstig af. Ook al omdat later in het proces ineens aankomen met regels en kaders een teken is dat er iets aan de hand zal zijn, of? En bovenal: Supervisie heeft een kader.

#### **Nog even op een rij?**

- a. Er is een supervisor en die leidt de supervisie, is er verantwoordelijk voor, qua zitting per keer en eveneens voor het gehele proces dat bestaat uit een aantal keren.
  
- b. Het hoofddoel is dat ten behoeve van het nieuw te leren beroep Integratie tot stand gebracht wordt tussen de polen van de twee driehoeken: Beroep -Werksituatie- Persoon en binnen die persoon: Denken – Voelen – Handelen.  
Het betreft *Ervaringsleren*. Dat is een van de fundamenteën. Geen ervaring opdoen, dan geen Supervisie. Voor de helderheid: geen praktijk-functioneren door bv ziekte, dan geen supervisie. Het is geen 'ik kan me er wel wat bij voorstellen' proces. Het gaat om o.a. het doen, het handelen en uitproberen, het toepassen.  
Daartoe levert elke supervisant een casus aan, minstens twee werkdagen voor tijd. Deze casus is het uitgangspunt. In de casus maakt de supervisant ook duidelijk wat hij/zij wil onderzoeken. Hij/zij relateert deze vraag aan zijn/haar algemene en specifieke leerdoelen voor zijn/haar opleidingstraject. De supervisor bewaakt dit en neemt eventueel maatregelen als de supervisant e.e.a. niet nakomt. De uiterste maatregel is dat supervisie niet plaatsvindt vanwege nalatigheid van de supervisant, waarvan akte.
  
- c. De geëigende methodiek bij Supervisie is het stellen van vragen vanuit de polen van de driehoeken. Welke vraag op welk moment, dat is een kwestie van een juiste inschatting door de supervisor. En dat vereist inzicht en ervaring. Er is op zich voldoende materiaal over leren en leerprocessen. Verdiep je. Zelf laat ik me leiden door wat me opvalt naar aanleiding van de casus, qua inhoud, maar ook qua opbouw, vorm, toonzetting, etc. Ik merk op dat er iets erg nadrukkelijk aanwezig is, of juist opvallend ontbreekt. Ik probeer dit onbevangen te doen, eigenlijk alleen maar om het 'luisteren'. Nog niet meteen met een meetlat in de hand. Wel in mezelf opmerken wanneer ik geneigd ben die te pakken, want dat kan een signaal zijn...  
Ik begin meestal met de vraag aan de supervisant zijn/haar inbreng nog eens mondeling te doen. Behalve dat je er samen op die manier 'in' komt geeft het me ook veel informatie. Door de stem, het tempo, de klemtonen, de aarzelingen, de gevoelens, wat dan ook. Ik registreer. Meestal ga ik vervolgens vrijmoedig het aspect tegemoet waar ik frictie of vastzitten aan ervaar. Leren is een proces van vrijmaken van positieve gerichte energie en dan zijn belemmeringen niet zo behulpzaam. Behalve dan dat ze ergens een signaal voor zijn. Vaak een onderliggende behoefte, bijvoorbeeld aan veiligheid.  
Ter ondersteuning maak ik gebruik van een aantal instrumenten die mij en de supervisant in de loop der jaren hebben geholpen. Maar de vragen vormen het materiaal. En het 'spel' van vraag en antwoord kan alleen vruchtbaar en rendabel zijn als de relatie de juiste is. De relatie is daarmee ook een deel van het kader.

d. De Supervisie-relatie.

Het is mijn streven de supervisor bondgenoot te laten zijn/worden van de supervisant. Dat betekent een maximale nabijheid met behoud van distantie. Die komt je bekend voor, denk ik. Het betreft het soort bondgenootschap waar het verdiepende leren behoefte aan heeft. Dat zelfs voorwaardelijk is voor het verdiepende leren.

De maximale nabijheid betreft hier de vertrouwelijkheid die het persoonlijke leerproces vereist. De maximale beschikbaarheid van de leermeester, met behoud van de begrenzing die een supervisant zich wenst. Een vertrouwelijkheid waar het er niet om gaat de persoon als persoon te beoordelen, maar een vrij zicht te krijgen/hebben op het aanwezige/te ontwikkelen vermogen tot beroepsmatig handelen, tot het verpleegkundig specialist ZIJN.

De supervisor garandeert door zijn/haar handelen dat de interacties slechts dat leren tot doel hebben. Leren **van** de praktijk ten dienste **aan** die praktijk.

Supervisie is dan ook **geen therapie**. Dit terwijl het aandachtsveld van de supervisie wel gaat over het Denken en Voelen richting Handelen en eerdere levenservaringen zullen worden opgediept als zij belemmerend of dienstbaar zijn aan het leren/ handelen in het hier en nu. Life-events en socialisatieprocessen vormen vaak cruciaal materiaal om het beroepsmatig handelen te funderen. Oude patronen helpen. Oude patronen belemmeren. Welke helpen? Welke belemmeren? Vasthouden. Loslaten. Niet alleen hoeven doen. Bondgenootschap. Empathie, wijsheid, levenservaring, doelgerichtheid, zuiverheid, transparantie.

En zo werkt goede supervisie vaak wel therapeutisch = helend.

Het gegeven dat de supervisor vaak ook een andere rol heeft t.o.v. de supervisant (opleider) brengt wel een bepaald spanningsveld teweeg, waar beiden zich dienen in te zetten om dat niet ten nadele van het supervisieproces te laten werken. Er zijn natuurlijk manieren om dit te omzeilen. Men kan supervisanten koppelen aan opleiders waar de supervisant als student op dat moment verder niet mee te maken heeft. Men kan een externe supervisor zoeken. De praktijk leert ons dat de koppeling met een eigen opleider mogelijk is, mits ieder zich houdt aan bepaalde codes en afspraken.

De codes betreffen dan dat met name de opleider/supervisor vermenging van informatie over het functioneren van de student als lerende op de werkplek en als supervisant in supervisie, voorkomt. De supervisor heeft in supervisie absoluut geen beoordelende functie voor wat betreft het praktijk-functioneren van de supervisant. Misschien kost het in het begin soms moeite, maar dat went. Dat went temeer als je de voordelen van een dergelijke positie ervaart. Het stelt je in staat om met een haast professionele onnozelheid en onbevangenheid tot in de kern bij/met de supervisant te onderzoeken waar de crux zit. Om hem/haar vervolgens de gereedschappen te geven er iets mee te doen dat tot beter functioneren kan leiden. Voor zover mogelijk. Alles en ieder heeft een grens.

***'Het is onmogelijk', zei iedereen. Tot er iemand langs kwam die dat nog niet wist.***

## 7. Alles is materiaal

Sowieso is de ingebrachte casus het basismateriaal voor een zitting van supervisie.

En, daarnaast is alles wat er gebeurt, wat de supervisant teweegbrengt door iets te doen of iets na te laten, door ergens op een bepaalde manier mee om te gaan, op te reageren

of niet, ik kan het zo gek niet noemen...alles is materiaal. Dus: laat het je opvallen, signaleer het, interpreteer het, kom tot een bepaalde perceptie en gebruik het als materiaal. Verhef het tot aanvullende informatie. Het komt voor dat daar juist de crux zit van het ingebrachte vraagstuk. Waak ervoor het niet als zonder-meer-waar aan te nemen. Toets het! Breng het in als mogelijkheid.

Mijn uitgangspunt is dat wat *ik* meemaak aan een supervisor dat maakt een ander ook mee. Doodgewoon omdat iedereen zichzelf meeneemt in welk contact dan ook.

Als iemand bij mij regelmatig te laat zijn spullen aanlevert, dan doet ie dat bij anderen ook. Of niet. En dat vraag ik dan wel een keer uit. Hoezo dan bij mij wel en bij alle anderen niet?

Als iemand maar doorpraat, terwijl er in de nabijheid iets of iemand anders nadrukkelijk onmiddellijk aandacht nodig heeft, dan is dat een signaal.

Als iemand haast in steno zijn/haar reflectieverslagen aanlevert, dan is dat materiaal.

Als iemand drie kantjes nodig heeft om zijn casus te verduidelijken, dan is dat materiaal.

Als iemand in supervisie bij elke ingewikkelde vraag liever koffie haalt...

Als iemand in supervisie telkens in de laptop verdwijnt als het even gevoelig wordt...

Als iemand een ander regelmatig onderbreekt, aanvult, overneemt....

De lijst kan lang worden. Maar zulke dingen moeten je opvallen en kunnen iets kernachtigs te betekenen hebben. Dat weet je nog niet, dus concludeer nog niet.

Onderzoek het. Op het juiste moment. Niet wanneer het je irriteert. Timing... O ja, je irritatie is een signaal, is materiaal...

Transparantie...communiceer zonder al te veel schroom wat je opvalt, zonder oordeel, explorerend, met als uitgangspunt dat je mogelijk feedback hebt voor de ander waar die haar/zijn voordeel mee kan doen, want zo is het bedoeld, voor de groei.

## **8. Tools, de gereedschapskist van de supervisor**

Die van mij was indertijd gevuld met de ervaringen uit mijn socialisatieproces. Later heb ik begrepen dat ik van kinds af aan al erg gevoelig ben voor intermenselijke sferen. Van mijn onderwijzers heb ik vooral in mijn herinnering wat ze uitstraalden en toen ik wat ouder was begreep ik ook waarvoor ze dat nodig hadden. Dat gebeurde mij ook in het gezin waarin ik opgroeide. Ik had er toen nog geen benul van dat diezelfde gevoeligheid de bron zou zijn voor een dieper empathisch vermogen. Een bron die vooral in de periode waarin ik als leraar verpleegkunde werkzaam was, mede door de liefdevolle bemoeienis van twee oudere collega's, tot expansie kwam. Toen ik na de 'A' en de 'B', de docenten- en lerarenopleiding aan de opleiding tot Supervisie begon aan de V.O. in Amsterdam, toen kreeg ik enkele eerste primitieve gereedschappen ten behoeve van het werk dat ik daarna ben gaan doen. Na enkele jaren coördinator van een opleiding te zijn geweest ben ik voor mijzelf begonnen. Een trainingsbedrijf onder de naam QuaZijn. Een van de staken van die job betrof het docentschap aan de opleiding tot Verpleegkundig Specialist in Utrecht. Iets dat ik van 1999 – 2020 mocht doen. Ik ben er nu nog aan verbonden als Supervisor voor opleiders die supervisie op supervisie wensen. Fijn, ik ben er gelukkig mee, ik doe het graag. En dat is voor mij nu, als gepensioneerde, - naast dat ik me gezond voel- de enige graadmeter.

Ik schrijf dit alles omdat -net als bij ieder van jullie- veel van je vermogen als opleider-supervisor zich, misschien rudimentair, in jezelf bevindt. Een supervisor heeft wat mij betreft de opdracht en taak om Het met zichzelf aan te gaan. Je kunt Het niet van een ander verwachten als je Het niet zelf presteert. Ook hier geldt: alles is materiaal.

### **Modelling**

De 'ontdekkers' van **NLP**, Bateson en Dilts, hebben hun uiterste best gedaan om wat te krijgen op die gedragingen van personen waarvan bleek dat ze het beste waren in het maken van contact met een ander mens. Hij/zij is zo goed, maar wat doet ie dan precies waardoor dat goed is, als goed ervaren wordt? En kunnen we daarvan leren, eerst door na te bootsen en daarna als een meer eigen instrument? Het begrip 'Modelling' komt daar vandaan.

Ik ga hier geen uiteenzetting geven van wat NLP is en wat je er wijzer van wordt. Als ik zeg dat ik het je kan aanbevelen om er werk van te maken, dan is dat een understatement. Dan begrijp je me wel, neem ik aan.

### **Rapport\***

Uit NLP. Dit is eigenlijk altijd de grootste opdracht. Maak Rapport. Check of de Supervisor wel Rapport maakt. Check dat ook in zijn/haar casus. Maak je wel Rapport? Als er geen Rapport is gaat het meestal mis, in allerlei gradaties. Van een beetje langs elkaar heen schuren tot rampzalig.

### **De logische niveaus\***

Ook uit de NLP. Ik werkte ermee tijdens de lessen in de opleiding tot Vs. Elke willekeurige kwestie is over deze niveaus uit te waaiëren, waardoor er inzicht ontstaat in de concrete aspecten van het thema, tot en met de meer abstracte existentiële kanten ervan. Concretisering – Abstrahering. Intra-persoonlijk en inter-persoonlijk. Up- en down-chuncken en lateraal-chuncken. Als je het niet meer weet vraag me dan bij je online SOS en we doen een voorbeeld.

### **Rogers\***

Natuurlijk kom ik uit een ander tijdperk. Een tijdperk waarin de grondleggers van de Gestalttherapie (Fritz Perls), de Cliënt Centered Therapie (Carl Rogers) en de Rationele Emotieve Therapie (Albert Ellis) nog mee te maken waren. Voor de nieuwsgierigen onder jullie kun je nog live-beelden van de heren op You Tube vinden. In de zwartwit film 'Gloria' laten de drie therapeuten hun werkwijze ervaren bij een cliënt, Gloria. Het was leerstof in mijn B-opleiding en het was materiaal in mijn persoonlijke ontwikkeling tijdens mijn docentschap aan de B-opleiding. Dat materiaal draag ik in me en het maakt dan ook deel uit van mijn Zijn als Supervisor. Kan niet missen. Heel expliciet werk ik vanuit de 10 aspecten van de Helpende Relatie, zoals Carl Rogers die heeft beschreven. Zij vormen voor mij de basis van een ontvankelijke niet-beoordelende attitude zoals ik die zelf wil neerzetten en zoals ik ook anderen aanraad die zich eigen te maken. De rol van supervisor als bondgenoot is er een voorbeeld van.

Ik plaats de 10 aspecten op de site

Van good old **Maslow** die de behoeftenhiërarchie uitwerkte neem ik de wetenschap van die hiërarchie mee, ook door eigen ervaring dat het zo werkt. Wetende dat elk aspect een goed persoonlijk doorleven vraagt om de diepte en kern ervan te kunnen vatten en te kunnen transformeren tot instrument t.b.v. je supervisorenschap. Een eenvoudige waarheid, uit de ruif van vele waarheden, is bijvoorbeeld dat je niet tot vrij leren komt als je je niet op je gemak voelt bij de ander. Behoeft aan veiligheid. En dan is het zaak om misschien wel eerst met je eigen beleving van onveiligheid (vind de ander mij wel een goede supervisor?) om te gaan, om vervolgens met je supervisor na te gaan hoe jullie

diens behoefte aan veiligheid wat kunnen schragen.  
En zo heeft de behoeftenhiërarchie wel meer bruikbaar in petto.

### **Transactionele Analyse**

Binnen het model van de TA wordt gebruik gemaakt van de termen: Ouder – Volwassene – Kind, als Ego-positie. Ik gebruik dat deel van het model om scherper te krijgen hoe de communicatie tussen personen verloopt en ook de communicatie intra-persoonlijk. Zoek op?

### **Willen en Kunnen\***

Het maakt nogal uit waar het 'm in zit als iemand ergens (nog) niet toe in staat is. Het gebeurt nogal eens dat je als opleider iets wil aanbrengen bij een Vios en dat je daarvoor meer dan je best doet en dat het dan nog niet leidt tot het gewenste en vooral verwachte effect van al je moeite en inzet. Er is soms durf en moed voor nodig om tot de vaststelling te komen dat de lacune zit in de hoek van een mogelijk onvermogen van de Vios. Dat mag je ook alleen maar uitspreken als daar gereede aanleiding toe bestaat. Maar als deze er is, dan dien je ook overeenkomstig te handelen. We hebben een cesuur, toch? Niet iedereen kan specialist worden. Het model van Willen en Kunnen is een hulpmiddel om in kaart te brengen waar de crux zit in het leerproces en geeft je tevens richting om er een goede draai aan te geven.

### **Kernkwaliteiten\***

Een mooie vondst door Offman tijdens een boswandeling, waarbij hij het bekende Kernkwadranten-schema met een takje in het zand tekende en wist: zo werkt het. Ik ga het hier niet inhoudelijk toelichten. Daar is voldoende materiaal over. Een aanrader: wordt er expert in, het is bijzonder helpend. Het luistert heel precies, dus neem geen genoegen met de schone schijn van woorden en begrippen. Ook hier geldt: alles is materiaal. Dus zie alle kanten van je supervisant en probeer die kanten in een kwadrant te plaatsen, er woorden aan te geven, alleen maar met het doel de ander, of de situatie, recht te doen. Heb geduld als je de juiste woorden nog niet vindt. Iets in je weet wat je bedoelt, het komt wel een keer tevoorschijn.

### **Teksten en andere inspiratiebronnen.\***

Heb geduld, schrijf ik hierboven. En dat roept een tekst op die ik als docent Intervisie en Zelfreflectie veelvuldig gebruikte. Ook in de rol van supervisor, daar waar je het toepasselijk vindt, gebruik een relevante en inspirerende tekst. Of: vraag ernaar bij je supervisant. Waar laat deze zich door gidsen?

Zo gebruik ik de tekst van Rainer Marie Rilke over oude patronen, de tekst van Huub Oosterhuis: Delf mijn gezicht op, de tekst van de inaugurele rede van Nelson Mandela (geschreven door Williamson), de tekst van het gedicht Invictus, van William Ernest Henley, dat de basis vormde van het uithoudingsvermogen van Mandela om al die jaren niet verbitterd te raken op Robbeneiland, de tekst die gevonden werd in een kerkje in Baltimore (1692), met als eerste woorden: Wees kalm temidden van het lawaai en de haast....

Ik las en lees boeken over Levenskunst. Ik word geraakt door onliners van Loesje, van de Omdenkspecialist Berthold Gunster. Ik werkte met het Labyrint. Je kunt het -straks- allemaal vinden op mijn website.

Het hoeft je verder niet te boeien wat Ron Overtoom doet en gedaan heeft. Het gaat erom dat je je laat inspireren in relatie tot alle aspecten van het vol-ledige mens-zijn. En vraag ernaar bij je supervisor. Welke boeken, tv-programma's, welke muziek, en hoezo? Welke liefhebberijen en wat haal je daaruit? Hoe verhoud je je tot....

**GROK- Kaarten** . Kaarten die worden gebruikt in cursussen over Geweldloze Communicatie.

Een doos met spelinstructies, een serie Behoeftenkaarten en een serie Gevoelskaarten.

Zelf maak ik geen gebruik van de spelinstructies. Het gaat me om de kaarten.

Deze kaarten geven je als supervisor de mogelijkheid om , aan de hand van wat er speelt bij de supervisor, letterlijk de situatie in kaart te brengen.

Ik heb daar aanwijzingen voor \*.

### **Vandaag-kaarten**

Te gebruiken om 'in de reflectie-stemming ' te komen. En een tikkeltje de magie over 'welke kaart zou ik vandaag nou eens trekken? Is dat nou toeval, of?'

Ogenscheinlijk een eenvoudig gebeuren: je trekt een kaart met een opdracht voor Vandaag. Maar intussen betreft die opdracht een taak op een veel dieper niveau in ons Zelf. En als je dan daarover in gesprek kunt raken ontdek je dat het gaat om wezenlijke zaken. Ook universeel. Dus, we hebben er allemaal iets mee. Elke kaart kan dus raak zijn. Dat het toeval van ' welke kaart trek ik ' meespeelt geeft ook ruimte voor wat humor en relativering. Ja ja. Intussen is alles materiaal!

Als supervisor kun je zelf oefenen door bij elke kaart bv drie vragen te leren stellen.

Kaarten te koop in de boekwinkel.

### **Bij het voelen komen**

Het was een vraag van een aspirant-supervisor die supervisie gaf aan een student die naar zijn idee nogal cerebraal bezig was. Alles bestond uit denken, theorieën, methodieken en een variatie aan ordeningsprincipes. Ik was blij met de vraag, ook al omdat daaruit voor mij bleek dat de supervisor in ieder geval waarnam dat op het Denken een overmatige nadruk leek te liggen. We hebben eerst geanalyseerd waar dat mogelijk voor stond. Het kan betekenen dat de supervisor behoefte heeft aan houvast. Mensen gebruiken hun denken gewoonlijk om zichzelf kaders te bieden waarbinnen ze nieuwe indrukken kunnen vergelijken en deze kunnen plaatsen binnen hun bestaande en hen vertrouwde ordening. Vanuit welke behoefte? Maslow....Wie weet de behoefte aan veiligheid? Dat is aan aannames die getoetst moeten worden. Maar het is een gegeven dat veel mensen zich niet helemaal safe voelen en op hun gevoelens durven te vertrouwen of die al teveel leidend te laten zijn in situaties. Prima dan om te onderzoeken hoe dat met dat voelen zit.

De meeste mensen gaan meteen aan het denken als je ze de vraag stelt: hoe voel je je? Dat is ook logisch. Je hebt het denken nodig om te kunnen duiden en te omschrijven wat je voelt. Is die weg te omzeilen, zodat je directer bij voelen komt?

Naar mijn ervaring is het een kortere weg om in plaats van 'wat voel je...' te vragen: 'wat merk je aan jezelf als je...'. Het is maar een verschil van woordgebruik. 'Merken' doet een directer appèl op een beleving, een fysieke, lijfelijke ervaring. En daar huist de weerslag van ons voelen. Zulke vragen leerde ik bewuster te gebruiken naar aanleiding van de cursussen Focusing die ik volgde. Bij Focusing gaat het vooral om nog niet tot woord gekomen belevingen gewaar te worden. Ja, lees de voorgaande zin nog maar eens, het

staat er echt. Nog niet tot woord gekomen ervaringen.

De 'wat merk je aan jezelf'-vraag helpt je om contact te maken met de directe gevoelens van dat moment.

Bij het voelen komen heeft ook te maken met het bewust worden van het gegeven dat je wordt geraakt door iets, dat er iets in je aangetrild wordt. Resonantie. Golflengte.

Gevoelens worden ook gewekt (als zij slapen), of gevoelens word je gewaar (als je ze nog niet echt bewust bent) door een externe prikkel. Ofwel, als bijvoorbeeld als de supervisor een prikkel aandraagt. Dat is onder andere de reden dat ik gebruik maak van teksten, kaarten, etc.

Een boekje over Focusing kan ik je eventueel verstrekken.

\*meer over deze onderwerpen vind je t.z.t. op mijn site [www.quafocus.nl](http://www.quafocus.nl)

Voorlopig tot zover. Wie weet volgt er meer.

Ik verzoek je vriendelijk het materiaal alleen voor eigen gebruik te houden.

Hartelijke groet,

Ron Overtoom.