

Bidden in supervisie ?

Kan gebed een functie hebben in supervisie?

Zo ja, welke?

Hanneke den Boer-Bolhuis

Werkstuk Supervisiekunde II

Hogeschool Windesheim, Zwolle

December 2005

Inhoudsopgave	blz.
1. Inleiding	3
2. Methodiek	4
2.1 <i>Inleiding</i>	4
2.2 <i>Wat is supervisie</i>	4
2.3 <i>Van ervaringsleren naar handelingsleren</i>	5
2.4 <i>Integratie van gevoelens</i>	5
2.5 <i>Leren is veranderen</i>	6
2.6 <i>De relatie supervisor-supervisant</i>	6
2.7 <i>Bewaken van de grenzen van supervisie</i>	7
3. Levensbeschouwing en supervisie	9
3.1 <i>Inleiding</i>	9
3.2 <i>Levensbeschouwing</i>	9
3.3 <i>De invloed van levensbeschouwing op leren in supervisie</i>	9
3.4 <i>Levensbeschouwing en de relatie supervisor-supervisant</i>	11
3.5 <i>Conclusie</i>	12
4. Gebed en supervisie	13
4.1 <i>Inleiding</i>	13
4.2 <i>Christelijke levensbeschouwing en gebed</i>	13
4.3 <i>Gebed en supervisieleren</i>	13
4.4 <i>Gebed en de relatie supervisor-supervisant</i>	17
4.5 <i>Conclusie over de invloed van gebed op supervisieleren</i>	17
4.6 <i>De grens tussen supervisie en pastoraat</i>	18
4.7 <i>Kan bidden altijd?</i>	19
4.8 <i>In de praktijk</i>	20
5. Samenvatting, conclusie en aanbevelingen	22
5.1 <i>Samenvatting</i>	22
5.2 <i>Conclusie en aanbevelingen</i>	22
Literatuuropgave	24

1. Inleiding

Kan gebed een functie hebben in supervisie?

Kan het methodisch verantwoord zijn om met supervisanten te bidden?

Betekent bidden met supervisanten dat je de grens met pastoraat over gaat?

Als bidden in supervisie kan, hoe zou dat dan kunnen en op welke momenten?

Vragen die ik mijzelf stelde in mijn zoektocht naar hoe ik vorm wil geven aan mijn christen-zijn als supervisor. Vanuit mijn ervaring in pastoraat had ik er behoefte aan om duidelijk te kunnen formuleren waar de grens ligt tussen supervisie en pastoraat als ik in supervisie met supervisanten zou bidden. Ook het feit dat ik van andere supervisoren met name elkaar uitsluitende meningen hoorde, namelijk: ik bid in ieder gesprek met supervisanten, of: het mag nooit - heeft mij aangespoord me in dit onderwerp te verdiepen. Tot mijn verbazing kon ik geen literatuur vinden over gebed en supervisie. Heb ik slecht gezocht of is er nog niet of nauwelijks over geschreven? Als erover geschreven is, is die literatuur blijkbaar niet makkelijk te vinden. Ik vermoed het laatste. Reden te meer om voor dit onderwerp te kiezen. Ik hoop dat deze scriptie een bijdrage zal leveren aan de bezinning van andere supervisoren op dit onderwerp.

Is deze scriptie alleen interessant voor christelijke supervisoren die zich afvragen of ze met supervisanten zouden kunnen bidden? Ik denk het niet. Ik ga in op het belang van levensbeschouwing voor het supervisieleren. Dat lijkt me voor iedere supervisor nuttig. Ik denk dat de inhoud van deze scriptie ook behulpzaam kan zijn voor supervisoren die niet met supervisanten zouden willen bidden, maar wel christelijke supervisanten hebben. Het kan hun zicht geven op wat gebed voor het supervisieleren van deze supervisanten kan betekenen, ook als dat bidden niet in supervisie plaatsvindt.

Spreeken over of het methodisch verantwoord is om te bidden en over de functie van gebed, klinkt sommigen misschien zakelijk en oneerbiedig in de oren. Ik bedoel het niet oneerbiedig. Ik geloof dat het God is die iets doet op grond van het gebed, en niet dat het gebed zelf als een psychisch fenomeen iets bewerkstelligt. Als ik me afvraag of het methodisch verantwoord is om te bidden in supervisie, wil ik daarmee niet zeggen dat bidden een methodiek is die je kunt hanteren. Bidden is iets heel persoonlijks tussen God en een persoon. Een gebed moet oprecht en welgemeend zijn. Je praat tenslotte wel tegen God.

Ik heb me in deze scriptie beperkt tot individuele supervisie. Natuurlijk geldt wat ik schrijf over gebed en supervisie ook voor supervisanten en supervisoren in triades of groepssupervisie. Alleen zijn er in die situaties nog meer vragen te beantwoorden, namelijk over wat bidden voor gevolgen heeft in de relaties tussen de supervisanten onderling en wat dat voor de supervisor betekent. Deze scriptie zou te uitgebreid worden als ik ook op deze vragen in zou gaan.

Om de vraag naar de functies van gebed in supervisie te kunnen beantwoorden zal bekeken moeten worden of en hoe bidden past binnen de supervisiemethodiek. Daarom zet ik in hoofdstuk twee methodiek op een rijtje die ik in de volgende hoofdstukken zal gebruiken om te beoordelen of volgens deze theorie gebed met supervisanten plaats kan vinden in supervisie.

De vraag naar gebed in supervisie kan uiteraard alleen aan de orde zijn als levensbeschouwing ter sprake kan komen in supervisie. Over het belang van aandacht voor levensbeschouwing in supervisie gaat het derde hoofdstuk.

Over de eigenlijke vraag, of gebed een functie kan hebben in supervisie en of het op grond daarvan verantwoord is om in supervisie te bidden, gaat het vierde hoofdstuk. Daarin zal ook de grens met pastoraat aan de orde komen en redenen waarom niet gebeden zou kunnen worden; tevens doe ik een paar praktische aanbevelingen.

Hoofdstuk vijf behelst een samenvatting en de conclusies.

2. Methodiek

2.1 Inleiding

Om te kunnen beoordelen of gebed een plaats zou kunnen hebben binnen supervisie, wil ik eerst kort kijken naar wat supervisie is. Volgens behandel ik een paar aspecten van supervisie. Op deze aspecten zal ik in hoofdstuk drie en vier terugkomen als het gaat om de rol van levensbeschouwing en gebed in supervisie. Ten slotte beschrijf ik wat Siegers zegt over hoe de grens tussen supervisie en andere disciplines bewaakt kan worden, om dat in hoofdstuk vier toe te passen op de grens tussen supervisie en pastoraat.

2.2 Wat is supervisie?

Supervisie is, zoals Jetty de Groot¹ het samenvat: 'een ervaringsgerichte leermethodiek, die door middel van reflectie het denken, voelen en handelen (en willen) op één lijn probeert te brengen. Hierdoor komt een integratie tot stand, zowel binnen de persoon van de supervisant als met de eisen die het beroep en de beroepspraktijk aan de supervisant stellen.' Ik zal deze definitie verder uitwerken.

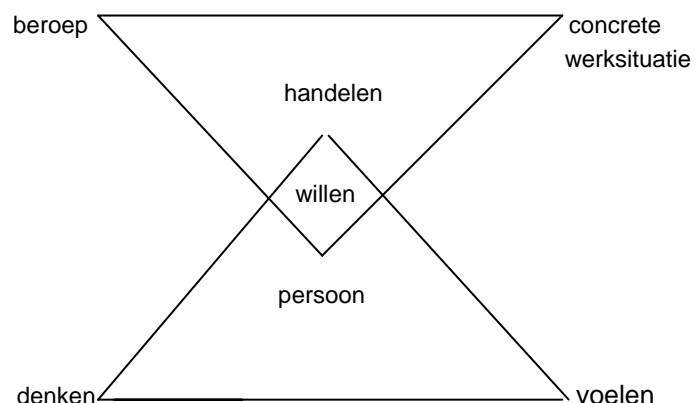
Integratie binnen de persoon van de supervisant houdt in dat de supervisant moet leren zijn denken, voelen, willen en handelen in zijn werk op elkaar afgestemd te houden. Dat is integratie op het eerste niveau.

Vervolgens moet hij leren denken en handelen vanuit de samenhang van persoon, beroep en concrete werksituatie; integratie op het tweede niveau.

In supervisie wordt geleerd van werkervaringen. De supervisant zal door de supervisor uitgenodigd worden zijn ervaring te vertellen (expliciteren). Vervolgens zal er ingezoomd worden op datgene van zijn ervaring dat van belang is voor wat hij wil leren. Wat is er precies gebeurd? Wat voelde de supervisant? Wat dacht hij? Wat wilde hij? Wat heeft hij gedaan? (concretiseren)

Als zo de werkervaring expliciet en concreet geworden is, kan de supervisant erop reflecteren, d.w.z. terugbuigen over die ervaring om er nieuwe betekenis aan te geven. Om zich vervolgens af te vragen wat hij als werker van deze ervaring kan leren (problematiseren). Zo wordt zijn werkervaring leermateriaal, waar hij vervolgens al reflecterend mee aan de slag kan gaan.²

Om tot integratie te komen van de persoon, met wat hij aan inzichten in supervisie heeft opgedaan en de eisen die het beroep en zijn werk aan hem stellen, zal hij tot handelen over moeten gaan. Dit handelen levert weer nieuwe ervaringen op waarop gereflecteerd kan worden. Zo is leren een cyclisch proces. Siegers geeft de integratie in supervisie weer door een dubbele driehoek, scharnierend rond de persoon van de werker.³



Tot zover de uitwerking van de definitie van supervisie.

¹ J. de Groot, Visies op supervisie. 139.

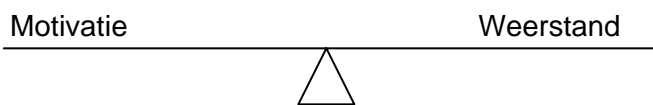
² Naar F. Siegers, Handboek supervisiekunde. 1.1

³ Naar F. Siegers, Handboek supervisiekunde. 11.1, 11.2.

2.3 Van ervaringsleren naar handelingsleren

Om tot handelen te komen is het nodig dat de supervisant keuzes maakt en gemotiveerd is. De wil zal er moeten zijn. Van Kessel omschrijft de wil als volgt⁴: 'De wil is de intermediair tussen 'ik zou graag', 'ik behoort' en 'ik moet', waardoor weerstand verdwijnt... de taal van de supervisant dient te veranderen in de taal van de regisseur: 'Wat ik wil is.... Wat ik mij voorneem is.... Wat ik ga doen is...'

Volgens Van Kessel slaat het leerproces hier om van ervaringsleren naar handelingsleren. Het kan nodig zijn voor supervisanten om de voorgenomen handeling in supervisie te ontwerpen en voor te bereiden alvorens tot handelen over te kunnen gaan. Ook Siegers⁵ wijst erop dat naarmate het moment van handelen dichterbij komt, de weerstand groter wordt. Tegenstrijdige motieven kunnen elkaar in een onproductief evenwicht houden. Men wil wel, maar men durft niet. Hij gebruikt het voorbeeld van een wip waarop motivatie en weerstand elkaar in een onvruchtbaar evenwicht houden.



Als dit aan de orde is, zal de supervisant zich bewust moeten worden van deze impasse en zal er aandacht besteed moeten worden aan zijn motivatie en de weerstand.

2.4 Integratie van gevoelens⁶

Als de supervisant zich niet bewust is van zijn gevoelens of als hij zijn gevoelens niet accepteert, is de kans groot dat dit vooral impliciet doorwerkt in de uitvoering van zijn werk. De supervisant zal zich zijn gevoelens bewust moeten worden, ze accepteren en ermee leren omgaan in zijn werk.

Hoe kan de supervisor de supervisant daarin begeleiden?

Daarvoor is het onder andere nodig dat de supervisor zich in kan leven in de gevoelens van de supervisant. Dat hij accepterend staat tegenover diens gevoelens en ten aanzien van het effect dat die gevoelens op hem hebben, en dat hij de gevoelens van de supervisant niet negeert of bestrijdt, maar als voor hem belangrijk erkent. Hij zal respectvol met deze gevoelens omgaan in zijn doelgericht handelen als supervisor.

'De supervisor zal de gevoelens in de supervisie moeten activeren door als supervisor zo te handelen dat de supervisant extra mogelijkheden krijgt bij zijn gevoelens stil te staan dan wel om ze te uiten.' Aldus Siegers. Als gevoelens geuit worden, is het vooral belangrijk '...ze er te laten zijn, ze te accepteren en niet te negeren... Het is voldoende als ze er maar mogen zijn... Vaak is het niet zo adequaat ze onmiddellijk te gaan "bewerken".'

Als een supervisant zegt dat hij iets voelt, wil dat nog niet zeggen dat het gevoel er ook is. Het kan zijn dat de supervisant zich dat gevoel nog eigen moet maken. Dan zal de supervisor hem als het ware moeten 'vasthouden' opdat hij niet bij zijn gevoelens weggaat. Anders wordt het 'praten over' in plaats van ervaren. Zo kan de supervisant zich bewust worden van zijn gevoelens, vervolgens ertoe komen deze gevoelens te accepteren en leren ze te hanteren als werker.

In een aantal gevallen, zegt Siegers⁷, 'zal voor acceptatie en adequaat functioneren en vaak ook voor bewustwording een psychotherapeutisch proces nodig zijn.'

⁴ L. van Kessel, De leerweg in supervisie, V.O.-Cahier no. 3, 1989.

⁵ F. Siegers, Handboek supervisie. 226.

⁶ Naar F. Siegers, Handboek supervisie. 216/218.

⁷ F. Siegers, Handboek supervisie. 375.

Dat roept de vraag op hoe de grens met psychotherapie bewaakt wordt. Siegers zegt: 'Psychotherapie of iets anders wordt het pas door de wijze waarop er met de gevoelens omgegaan wordt.' Verderop in dit hoofdstuk kom ik nog terug op het bewaken van de grenzen van supervisie met andere 'kundes'.

2.5 Leren is veranderen

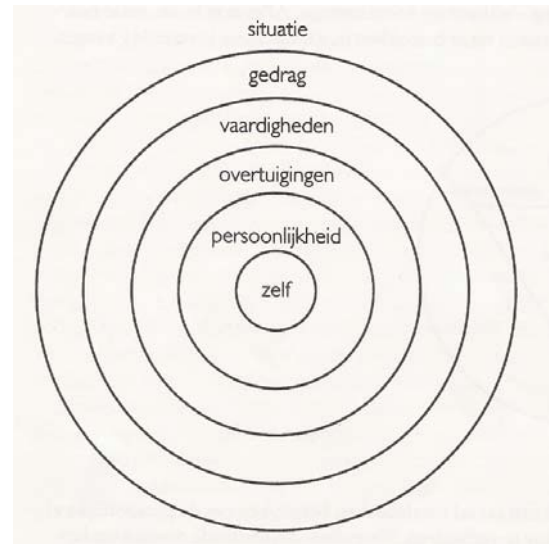
Om tot integratie te komen zijn persoonlijke veranderingen nodig. Zoals Andriessen verwoordt:

'Supervisie... is een opleidingsmethodiek die er op uit is om die persoonlijke veranderingen op te roepen die het mogelijk maken om het verstaan van zichzelf, relevante theorie, essentiële inzichten en aan het beroep eigen kundigheden met elkaar te integreren in het praktisch handelen.'⁸

Persoonlijke verandering wil zeggen dat de persoon zichzelf wil veranderen, daarbij persoonlijk betrokken is, en dat daarbij uitgegaan wordt van het eigen van die persoon. Nathans onderscheidt verschillende niveaus van persoonlijk functioneren.⁹ Zij zegt dat veranderingen op een meer naar buiten gelegen niveau niet altijd veranderingen op een meer naar binnen gelegen niveau hoeven te betekenen. Maar dat veranderingen op een meer naar binnen gelegen niveau vrijwel altijd veranderingen op een meer naar buiten gelegen niveau impliceren

én dat *deze* veranderingen blijvender zijn. Dit betekent bijvoorbeeld dat als een supervisor zijn gedrag in zijn werk wil veranderen, het van belang is dat er ook iets verandert in zijn vaardigheden en overtuigingen en eventueel in zijn persoonlijkheid, voorzover het aspecten betreft die met de uitoefening van zijn beroep te maken hebben.

Het zelf, volgens Nathans, kan niet veranderen. Dat is de essentie van ons zijn. Dat kan nadenken over alle andere niveaus. Als het in supervisie om persoonlijke verandering gaat, betekent dat voor de supervisor, volgens Siegers, 'dat zij aandacht heeft voor het eigen van de supervisor; dat betekent ook dat zij binnen dit eigen moet oppikken wat de supervisor in beweging kan brengen en haar op weg zet: anders gezegd: wat de supervisor zichzelf kan doen veranderen!'



2.6 De relatie supervisor-supervisor

De relatie tussen de supervisor en de supervisor speelt een belangrijke rol.¹⁰ In deze relatie is de taak, namelijk het leren van de supervisor, de verbindende factor. De supervisor zal in zijn superviseren primair gericht zijn op wat van belang is voor het leren van de supervisor. De supervisor zal zich persoonlijk open moeten stellen voor wat de supervisor hem over zijn leren te vertellen heeft.

⁸ F. Siegers, Handboek supervisie. 221/222.

⁹ H. Nathans, Adviseren als tweede beroep. 20.

¹⁰ Naar F. Siegers, Handboek supervisie-kunde. 11.1, 11.2.

Siegers schrijft¹¹: ‘...erop gericht zijn diens visie op het eigenbelang zoveel mogelijk expliciet te krijgen, zelfs als die visie afwijkt van de visie die de dienstverlener op het belang van de cliënt heeft. Zich openstellen naar de cliënt vraagt deskundigheid om te kunnen inschatten wat in het belang van de cliënt is om daarover met de cliënt te communiceren. En de gerichtheid ook voor die visie te blijven staan (als je denkt dat dat in zijn belang is), zelfs als de cliënt het daar niet mee eens is.’ Daarvoor is het nodig dat de supervisor kan werken vanuit een dubbeloptiek. Hij zal de relatie met de supervisant en die met zichzelf in samenhang moeten kunnen hanteren.

Van een supervisant vraagt het in supervisie zijn dat hij bereid is zich open te stellen en zich te laten beïnvloeden op gebieden die nauw met zichzelf verbonden zijn en die persoonlijk erg belangrijk voor hem zijn.

‘De motivatie en de deskundigheid van de supervisor vormen centrale voorwaarden voor de supervisant om zich in vertrouwen te kunnen openstellen voor de supervisor... In de mate waarin die deskundigheid niet geboden wordt..., doet de supervisant (als hij dat aanvoelt of bemerkt) er wijs aan zijn openheid daaraan aan te passen. Dit kan globaal gesteld drie vormen aannemen: de supervisant stelt het aan de orde dan wel deelt het mee... kan ertoe overgaan bepaalde zaken niet in te brengen... De derde mogelijkheid is doen alsof’, aldus Siegers.

Dat laatste noemen we voeggedrag of compliance. De kans op compliance is in het begin van de supervisie het grootst. Dat hoeft niet per definitie verkeerd te zijn. Siegers¹² zegt hierover dat er niets aan de hand is als de supervisant zich voegt naar de verwachtingen van de supervisor omdat hij wil leren in supervisie, bijvoorbeeld door zich te houden aan gemaakte afspraken. Maar als de supervisant zich voegt omdat hij uit is op effect bij de supervisor, dan is dat ongewenste compliance. De supervisant kan dat doen om een slechte beoordeling te vermijden, om een onveilige sfeer in supervisie of een confrontatie met pijnlijke of moeilijke inhoud te vermijden.

De supervisor kan compliance bevorderen als hij onduidelijk is, te weinig veiligheid biedt of zich onvoldoende afstemt op de supervisant.

Contractering en beginfase zijn van belang voor het bieden van duidelijkheid, veiligheid en het opbouwen van een werkrelatie. Bij contractering gaat het er vooral om uit te maken of supervisie voor de supervisant de geschikte ‘leerweg’ is en of de combinatie van deze supervisant en supervisor werkbaar is. Daarom hoort ook kennismaking in dit proces thuis. Deze kennismaking is gericht op het zich laten kennen in samenhang van leren, werkuitvoering en persoon. Als deze koppeling wordt losgelaten en de supervisant wordt uitgenodigd zich heel persoonlijk te presenteren, schept dat onveiligheid. Dit heel persoonlijk kennismaken past niet bij de situatie van contracteren.

In de beginfase moet de leersituatie “supervisie” op de rails gezet worden en al werkend zullen de supervisor en de supervisant elkaar beter leren kennen. Zij zullen een samenwerkingscultuur ontwikkelen, waarop in het vervolg van de supervisie voortgebouwd kan worden. De beginfase wordt afgesloten met de clickevaluatie.

2.7 Bewaken van de grenzen van supervisie

Siegers¹³ wijst erop dat er verschillende persoonlijkheidstheorieën zijn, bijvoorbeeld de humanistische, zoals die van Rogers, en de psychoanalyse van Freud. Aan kennis van meerdere persoonlijkheidstheorieën kan de supervisor richting ontleenen voor zijn handelen als supervisor.

¹¹ F. Siegers, Handboek supervisiekunde. 11.8.2.

¹² F. Siegers, Handboek supervisiekunde. 11.4.2.

¹³ F. Siegers, Handboek supervisiekunde. 228.

Siegers geeft ook aan hoe je de kennis van deze theorieën dient te gebruiken en hoe je voorkomt dat je je op het terrein van een andere kunde begeeft.

‘Als de supervisor deze kennis over de persoon wil gebruiken voor zijn superviseren, zal hij gebruik kunnen maken van kennis over de persoon die in de theorie wordt gegeven (is-regel), maar zal hij van daaruit nieuwe doe-regels moeten formuleren om de kennis over de persoon geschikt te maken voor het handelen als supervisor. Als hij dat niet zou doen zou hij binnen de doe-regels van de andere kunde gaan werken. Deze regel geldt voor alle kennis die een kunde aan andere kundes ontleent.’

Als het gaat om morele kwesties in supervisie, haalt Siegers¹⁴ Bennink aan, die belangrijke relaties noemt waarin morele kwesties kunnen spelen. Zo zegt hij dat in de relatie supervisor-supervisant de privacy van de supervisant gerespecteerd moet worden en dat dat betrekking heeft op de gebieden waarop de supervisor zich mag begeven en de diepgang waarmee dat gebeurt.

Dus de supervisor mag niet meer vragen en niet dieper ingaan op zaken dan voor supervisie nodig is. Dat zou je een doe-regel kunnen noemen, waarmee de grens tussen een andere ‘kunde’ en supervisie wordt bewaakt.

Siegers zegt het heel helder wat mij betreft: ‘In het kort komt het erop neer dat de supervisor ervoor moet zorgen dat hij de specifieke situatie “supervisie” schept en in stand houdt, competent en ethisch verantwoord functioneert in de uitvoering van supervisie, en de vertrouwelijkheid waarborgt.’ Dat is precies waar het in deze scriptie over gaat. Is het mogelijk om een situatie te scheppen die supervisie is, en hoe handel je verantwoord en ethisch als je zou bidden met een supervisant in supervisie?

¹⁴ F. Siegers, Handboek supervisie-kunde. 125.

3. Levensbeschouwing en supervisie

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal ik eerst definiëren wat ik met levensbeschouwing en levensovertuiging bedoel. Vervolgens zal ik ingaan op de invloed van levensbeschouwing op leren in supervisie en daarna op de rol die levensbeschouwing kan spelen in de relatie tussen de supervisor en de supervisant.

3.2 Levensbeschouwing

Een levensbeschouwing valt te definiëren als: 'een stelsel van min of meer samenhangende waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan het leven van mensen.'¹⁵ Daarbij komt altijd aan de orde waar we vandaan komen, hoe we te leven hebben en wat de zin van ons leven is.

Iemands levensovertuiging is persoonlijk. Deze hoeft niet helemaal samen te vallen met een levensbeschouwing, iemand kan van verschillende levensbeschouwingen iets opnemen in zijn overtuiging. Dat hoeft niet altijd een samenhangend geheel te zijn.

Deze levensovertuiging kan heel belangrijk zijn voor iemand. Het hoort bij de eigenheden van de persoon en is onderdeel van zijn referentiekader.

3.3 De invloed van levensbeschouwing op leren in supervisie

In dit verband wil ik de conclusie noemen van de overzichtsstudie die Van der Wal¹⁶ aanhaalt in zijn artikel over christelijke hulpverlening. De studie is verschenen in het Handbook of Religion and Health en gaat over de relatie tussen religie en gezondheid. De conclusie luidt als volgt: 'De conclusie is overduidelijk dat er een positieve en vaak ook klinisch relevante relatie is tussen beide. Niet bijzonder is dat blijkt dat religieuze cliënten zich vaak wenden tot bidden, bijbellezen en daarover mediteren, pastorale hulp zoeken, godsdienstige literatuur lezen enz. Noemenswaardig is wel dat dit aantoonbaar helpt bij de aanpassing aan moeilijke situaties en de effecten van de stress zijn relatief minder erg. Hier liggen aanknopingspunten voor de hulpverlening.'

Als hier aanknopingspunten liggen voor de hulpverlening, zou dat dan ook zo zijn voor leren in supervisie? Volgens mij wel. In supervisie kan het ook aan de orde zijn dat supervisanten moeten leren zich in moeilijke situaties te handhaven of moeten leren omgaan met stress. Supervisanten kunnen overtuigingen hebben die het leren omgaan met moeilijke situaties bevorderen en de gevolgen van stress verminderen. Ik zal er in hoofdstuk vier op ingaan hoe dat voor een christelijke supervisant kan werken.

Wat Siegers en Nathans zeggen over leren en veranderen, geeft mij ook aanleiding te beweren dat er aanknopingspunten te vinden zijn in iemands levensovertuiging die aan leren in supervisie bijdragen.

In supervisie gaat het om integratie op het eerste en tweede niveau. Om tot integratie te komen zijn persoonlijke veranderingen nodig. Om de supervisant tot veranderen te brengen kan de supervisor zoeken naar datgene binnen het eigene van de supervisant dat hem in beweging kan zetten. Iemands levensovertuiging kan heel vormend (geweest) zijn voor de supervisant. Als iemand opgroeit in een gezin en vaak ook een sociale omgeving, waar een

¹⁵ T. Broeder-Schaap, Levensbeschouwing in supervisie.

¹⁶ J. van der Wal, Enkele uitgangspunten voor christelijk hulpverlening, lezing voor de E.H. maart 2004.

bepaalde levensovertuiging belangrijk wordt gevonden, zal hij zich door middel van socialisatie waarden en normen eigen maken die bij deze overtuiging horen. Deze zullen o.a. invloed hebben op eigenschappen die hij heeft ontwikkeld of juist niet, en op hoe hij zichzelf en zijn omgeving ervaart. In die zin hoort zijn levensovertuiging bij het eigene van de supervisant en kunnen daarin aanknopingspunten liggen voor veranderen. Niet alleen kunnen daarin aanknopingspunten tot veranderen gevonden worden, er kunnen ook barrières liggen waardoor iemand niet tot veranderen komt. Eerst een voorbeeld van een supervisante bij wie haar levensovertuiging een belemmering opleverde:

C. geloofde in reïncarnatie. Zij geloofde dat haar in een vorig leven onrecht was aangedaan en dat zij daardoor een heel sterk rechtvaardigheidsgevoel had. Daardoor kreeg ik in eerste instantie de indruk dat ik niet op haar ervaringen met onrecht in haar leven als C. in zou kunnen gaan. Ik wilde haar levensovertuiging respecteren, maar ik had ook het idee dat ze verder zou komen als ze stil zou staan bij onrecht dat haar in dit leven was aangedaan. Daarom heb ik haar gezegd dat ik respect heb voor haar overtuiging; dat we niet in kunnen gaan op ervaringen in een eerder leven, maar dat we wel kunnen kijken naar onrecht dat haar in het huidige leven is aangedaan, en dat dat volgens mij bij kan dragen aan haar leerproces. Daar stemde ze mee in.

Ik ben hiermee omgegaan zoals ik denk dat Siegers bedoelt; openstaan voor de supervisant en tegelijkertijd vasthouden aan de visie die je als supervisor hebt over wat van belang is voor het leren van de supervisant.

Nog een voorbeeld uit mijn eigen praktijk:

N. was in haar werk met agressie geconfronteerd op een manier die haar heel angstig had gemaakt. Ze ontdekte in supervisie dat die angst niet op zichzelf stond, maar dat ze in het algemeen angstig is. Mede door haar moeders angst en vele waarschuwingen was ze angstig geworden. Ze werd zich ervan bewust hoe ze met haar angst omging: het mocht er niet zijn. Ze moest sterk zijn en niet zeuren. Ze praatte er zelden over en uitte het al helemaal niet. Met als resultaat dat haar angst na het bewuste voorval toenam, waardoor ze doodmoe werd en zich ziek meldde op haar werk.

Ze had het idee dat ze als christen niet bang mocht zijn, want dan zou ze niet genoeg op God vertrouwen. We hebben het er toen over gehad dat Jezus vóór zijn dood in de tuin van Gethsemané doodsbang was en er niet om werd afgewezen door God, zijn Vader. Als Jezus bang mocht zijn, dan mocht zij dat ook. Het was een verademing voor haar dat haar angst er mocht zijn. Dat gaf haar de ruimte om haar angst ook aan anderen te laten zien. Een stap in acceptatie van haar angst.

Vervolgens ging ze kijken wat ze nodig had om met haar angst om te kunnen gaan.

N. worstelde met haar angst doordat ze het idee had dat ze als christen niet angstig zou mogen zijn. Ze schaamde zich ervoor en wilde er niet met anderen over praten. Pas toen ze ontdekte dat het niet in tegenspraak was met haar levensovertuiging om bang te zijn, kon ze met haar angst om leren gaan.

Haar overtuiging verhinderde haar om met haar angst om te leren gaan. Toen ik binnen haar levensovertuiging een aanknopingspunt vond, kon haar veranderen op gang komen.

In supervisie willen we dat veranderingen zoveel als mogelijk blijvend zijn. Nathans onderscheidt verschillende niveaus van persoonlijk functioneren en zegt dat veranderingen op een meer naar binnen gelegen niveau altijd veranderingen op een meer naar buiten gelegen niveau impliceren en dat deze veranderingen blijvender zijn.

'Overtuigingen' is bij Nathans het op één na diepste niveau waarop een mens kan veranderen. Veranderingen op dit niveau zullen veranderingen in vaardigheden, gedrag en de situatie met zich meebrengen. Bij de overtuigingen van de supervisant zullen er zijn die gebaseerd zijn op zijn levensovertuiging, zoals in mijn voorbeeld de overtuiging van de

supervisor over angst. Om de supervisor tot leren te brengen, is het dus van belang zijn overtuigingen ten aanzien van het onderwerp dat speelt, aan het licht te brengen. Daarmee zullen ook levensbeschouwelijke opvattingen ter tafel komen. Veranderingen in deze opvattingen zullen leiden tot blijvender veranderingen.

3.4 Levensbeschouwing en de relatie supervisor-supervisor

Van der Wal¹⁷ wijst erop hoe het voor een patiënt zal zijn als de hulpverlener geen aandacht heeft voor zijn levensbeschouwing: "Dat levert op zijn best een vervreemdende ervaring voor de patiënt. Voor hem is zijn overtuiging juist allesomspannend, maar in de therapie wordt het afgesplitst alsof het er niet toe doet. In een minder gelukkige situatie voelt de patiënt zich niet begrepen, of zelfs aangevallen in zijn overtuiging."

Wat betekent dit voor de relatie tussen de supervisor en de supervisor?

Als de supervisor de supervisor uitnodigt zijn ervaring te vertellen en concreet te verwoorden wat hij dacht en voelde, kunnen er gedachten en gevoelens zijn die met zijn levensovertuiging te maken hebben. Ook op andere momenten in het supervisieproces kunnen deze er zijn. Het is dus van belang dat de supervisor zich vrij voelt om deze gedachten en gevoelens te noemen. Zoals in hoofdstuk twee beschreven: daarvoor is vertrouwen nodig. In dit geval het vertrouwen dat de supervisor er op een betrouwbare manier mee om zal gaan als de supervisor gedachten en gevoelens te sprake brengt die met zijn levensovertuiging te maken hebben. Als dat vertrouwen er niet is, zal de supervisor zijn openheid daaraan aanpassen en dat zal het leren niet bevorderen.

De supervisor kan openheid bevorderen door te zorgen voor duidelijkheid, veiligheid en door zich voldoende af te stemmen op de supervisor.

Duidelijkheid in dit geval betekent dat het de supervisor duidelijk is dat levensbeschouwing in supervisie ter sprake mag komen.

Friedje Swart¹⁸ pleit er om verschillende redenen voor dat supervisor en supervisor hun levensovertuiging expliciet maken. Daardoor kan blijken dat beide overtuigingen er mogen zijn en gerespecteerd zullen worden. Dat geeft de supervisor veiligheid.

Daar wil ik een voorbeeld van noemen:

Eén van mijn supervisanten merkte dat zij bij het denken over bepaalde dingen bij een 'soort godsdienst' uitkwam. Zij wilde daarover vertellen, maar eerst vroeg zij of ik en de andere supervisor ook wilden vertellen wat onze levensovertuiging was, en wilde zij van mij als supervisor weten hoe ik ermee om zou gaan dat we verschillende overtuigingen hadden.

Blijkbaar had zij dit nodig om zich veilig genoeg te voelen om verder te kunnen gaan, en had ik die veiligheid en duidelijkheid nog niet geboden. Gelukkig was zij één van de mensen die dit zelf aan de orde stellen en er niet voor kiezen om bepaalde zaken niet in te brengen.

Een ander voorbeeld komt uit mijn eigen ervaring in de groeps-leersupervisie:

In het begin van de supervisie vroeg de supervisor ons om onze levensovertuiging expliciet te maken, en deed dat zelf ook. Onze overtuigingen waren duidelijk verschillend. We gingen niet met elkaar in discussie, maar vroegen hooguit door om elkaar beter te begrijpen. Ik had na deze sessie het gevoel dat mijn overtuiging er mocht zijn. Daardoor heb ik me vrij gevoeld en veilig genoeg om met persoonlijke gedachten en gevoelens te komen die met mijn geloof te maken hadden.

¹⁷ J. van der Wal, Zoeken naar harmonie tussen confessie en professie in de G.G.Z. Zin in Welzijn, 1992, 3.

¹⁸ F. Swart, De vanzelfsprekendheid voorbij. In: Supervisie in opleiding en beroep 13 (1996) 4.

Als de levensbeschouwelijke gevoelens of gedachten genoemd mogen worden en als deze gerespecteerd worden, zal de supervisant zich ook in dit voor hem belangrijke deel van zichzelf door de supervisor geaccepteerd weten. Dat biedt hem veiligheid.

Als er geen duidelijkheid is over of levensbeschouwing ter sprake mag komen of als er niet voldoende veiligheid is, bestaat de kans op ongewenste compliance.

Als die duidelijkheid en veiligheid er wel zijn, kan de supervisor levensovertuiging inschakelen in het leerproces van de supervisant. Dit kan bijvoorbeeld door het aan de orde te stellen als hij vermoedt dat iets levensbeschouwelijks speelt. Hij zou kunnen vragen: 'Heeft God hier voor jou iets mee te maken?' Het is mij opgevallen dat de keren dat ik zoiets vroeg, de supervisant inderdaad aan levensbeschouwelijke dingen dacht en opgelucht leek dat ik de opening maakte om daarover te praten.

De supervisor zal zich om dat te kunnen doen goed moeten afstemmen op de supervisant. Om te herkennen waar aanknopingspunten in iemands levensovertuiging te vinden zijn, zal de supervisor kennis van deze overtuiging moeten hebben. Kennis van verschillende levensbeschouwingen is daarom nuttig. Net zoals het nuttig is om kennis te hebben van verschillende persoonlijkheidstheorieën.

De supervisor zal moeten kunnen werken vanuit een dubbeloptiek: de relatie met de supervisant en met zichzelf. Voor de relatie met de supervisant is het van belang dat hij oor en respect heeft voor diens overtuiging.

Hij zal zich ook bewust moeten zijn van zijn eigen overtuiging en van hoe het voor hem is om met deze supervisant te werken. Levensovertuiging betrekken bij supervisie kan voor een supervisor betekenen dat hij komt te staan in het spanningsveld tussen respect en acceptatie van de levensovertuiging van de supervisant en veranderingen daarin willen introduceren. Een spannende opgave, zeker als de supervisor niet vertrouwd is met de levensovertuiging van de supervisant.

Ik kan me voorstellen dat levensovertuigingen te ver uit elkaar liggen om met elkaar te kunnen werken. Daartegenover kan het erg vruchtbaar werken als supervisor en supervisant dezelfde levensovertuiging hebben. Dan zal er sneller en makkelijker vertrouwen tot stand kunnen komen.

3.5 Conclusie

Aandacht voor levensbeschouwing in supervisie kan barrières aan het licht brengen en aanknopingspunten bieden die het superviseren bevorderen.

Persoonlijke veranderingen die verankerd zijn in de levensovertuiging van de supervisant, zullen van blijvender aard zijn.

Als de supervisor duidelijk is over de plaats die levensovertuiging in supervisie mag innemen, veiligheid biedt door openheid en respect voor de overtuiging van de supervisant, zich op de supervisant af kan stemmen en zijn levensovertuiging bij het leerproces betreft, zal dat het vertrouwen van de supervisant in hem doen toenemen en het leren van de supervisant bevorderen.

4. Gebed en supervisie

4.1 Inleiding

Als levensbeschouwing een plaats heeft in supervisie en als supervisor en supervisant beide een christelijke levensovertuiging hebben, kan de vraag zich voordoen of zij met elkaar zouden kunnen bidden.

Wat geldt voor de functie van levensbeschouwing in het algemeen in supervisie, geldt ook voor gebed als belangrijk aspect van de christelijke levensbeschouwing. In dit hoofdstuk zal ik datgene wat gezegd is over levensbeschouwing in het algemeen, toespitsen op gebed in het bijzonder.

Ik zal eerst definiëren wat ik bedoel met christelijke levensbeschouwing en gebed. Om de vraag te kunnen beantwoorden of gebed past binnen supervisie, zal ik kijken wat voor functie bidden kan hebben ten aanzien van het leren van de supervisant, en besteed ik aandacht aan de functie van gebed in de relatie tussen de supervisant en de supervisor. Uit de beantwoording van deze vragen zal blijken dat gebed een functie kan vervullen in supervisie. Deze conclusie roept vervolgens weer andere vragen op die ik zal behandelen, namelijk: Hoe bewaak je de grens tussen supervisie en pastoraat? En kun je als christelijke supervisor en supervisant altijd met elkaar bidden of kunnen er redenen zijn om dat toch niet te doen? Ten slotte wil ik een paar aanbevelingen doen ten aanzien van wanneer je gebed ter sprake kunt brengen en op welke momenten en hoe je in supervisie zou kunnen bidden.

4.2 Christelijke levensbeschouwing en gebed

Met christelijke levensbeschouwing bedoel ik een op de bijbel gebaseerde, nauw met het christelijk geloof samenhangende mens- en maatschappijvisie. Algemeen menselijke waarden worden daarin 'bijbels' ingevuld en gemotiveerd. Het omvat ook specifieke waarden die samenhangen met de relatie tussen God en mensen, die ingebed zijn in de geloofsbeleving.¹⁹

In het christelijk geloof wordt God gezien als een persoonlijk God. Wat inhoudt dat God een 'persoon' is, buiten de mens zelf, met wie een relatie mogelijk is.

Bidden is verbinding aangaan met God, contact maken met God, praten met God. In de christelijke levensbeschouwing is bidden geen eenrichtingsverkeer. De belijdenis dat God een persoon is, heeft ook de notie in zich dat God iets kan doen. Tijdens het gebed of daarna kan de bidder iets van God merken, bijvoorbeeld: God kan inzicht geven, gevoelens veranderen of hulp bieden en daartoe andere mensen inspireren en inschakelen. Bidden kan op verschillende manieren, bv. in stilte, door te zingen, met woorden in gedachten of hardop, alleen of met anderen samen. Dat gebed kan verschillende bedoelingen hebben. Het kan bijvoorbeeld een vraag zijn voor zichzelf, maar ook voor een ander, het kan danken zijn, aanbidding of overgave. Het kan meer of minder intensief zijn. Er valt natuurlijk nog veel meer te zeggen over wat de christelijke levensbeschouwing inhoudt en wat gebed is, maar dit lijkt me in het kader van deze scriptie voldoende.

4.3 Gebed en supervisieleren

Kan gebed een functie vervullen ten aanzien van het leren van de supervisant? Er zijn twee gebieden waarop gebed volgens mij een positieve invloed kan hebben. Gebed in

¹⁹ T. Broeder-Schaap, Levensbeschouwing in supervisie.

supervisie heeft invloed op hoe de supervisor in het gesprek aanwezig is en het supervisieproces beleeft. Gebed kan een functie hebben bij de integratie van gevoelens en de stap van ervaringsleren naar handelingsleren. Deze zal ik achtereenvolgens behandelen.

Betekenis van gebed voor de supervisor

In het christelijk geloof wordt God beleden en vaak ervaren als een God die je persoonlijk kent en met wie een relatie mogelijk is. Hij kan helpen en kracht geven. Hij kan inspireren: de juiste woorden of gedachten geven op het juiste moment. In gebed kunnen de supervisor en/of de supervisor hierom vragen. Sowieso bepaalt bidden de supervisor erbij dat God aanwezig is tijdens het gesprek. Dat geeft rust en ontspanning. Laat ik daar een voorbeeld van geven.

Met één van mijn supervisors ben ik de gesprekken met gebed begonnen en geëindigd. Aan het begin van een gesprek sprak ik een gebed uit waarin ik God vroeg om ons te helpen door ons te inspireren. Aan het einde van het gesprek sprak zij eerst uit wat zij God wilde vragen of zeggen, en ik bad daarna. Voor het schrijven van deze scriptie heb ik haar gevraagd wat dat voor haar heeft betekend.

Over het gebed aan het begin zegt ze: 'Het was goed dat je God erbij mocht vragen en dat je weet dat je met z'n drieën bent. We staan er samen voor en dat heb ik ook zo ervaren. Ik heb leiding ervaren van God. Ik dacht soms: hoe komt het dat deze herinneringen nu boven kwamen? Daar zat meer sturing achter.'

Ik vroeg haar wat dat haar deed.

Ze zei: 'Het maakte niet dat ik achterover ging zitten. Ik wist dat het ergens toe zou leiden. Dat maakte me meer ontspannen. Ik kon me overgeven aan het proces, me echt openstellen.'

Over het gebed aan het eind van het gesprek zegt ze dat ze erdoor tot rust kwam. Ze kon de last aan God geven, wat voor haar betekende dat Hij mee zal dragen. Ze zei: 'Je gaat rechterop zitten, het wordt minder zwaar. Ik moest er nog wat mee, maar ik wist dat Hij meegaat. Ik verwachtte hulp van God, dat vind ik een voorrecht.'

Het bidden maakte dat zij meer ontspannen in het gesprek zat en dat ze zich open durfde stellen voor wat er zou gebeuren. Een belangrijke voorwaarde om tot leren te komen. Vervolgens gaf het gebed haar moed om de stappen die ze zich op grond van het gesprek had voorgenomen, aan te gaan. Zo heeft gebed invloed op de stap van ervaringsleren naar handelingsleren. Het helpt de supervisor om van 'willen' tot 'handelen' te komen. Iemand kan gemotiveerd zijn voor wat hij zich voorneemt, maar er toch tegen opzien of er zelfs niet toe komen om te handelen. Er kan weerstand zijn. Die weerstand moet onder de loep genomen worden en expliciet worden gemaakt. De weerstand om tot handelen te komen, kan bijvoorbeeld angst zijn of onzekerheid over eigen kunnen. De wetenschap en soms zelfs de ervaring tijdens het gebed dat God erbij is en helpt, kan die angst verminderen.

Integratie van gevoelens

Een onderdeel van integratie op het eerste niveau is integratie van gevoelens. Om tot integratie van gevoelens te komen is het nodig dat de supervisor zich zijn gevoelens bewust wordt en ze accepteert. Daarvoor zal hij stil moeten staan bij wat hij voelt.

Henri Nouwen schrijft ook over stilstaan bij gevoelens, maar dan door de stilte te zoeken en tijd te nemen voor gebed. Hij gebruikt het volgende voorbeeld:²⁰

²⁰ H. Nouwen, Met open handen.

'Het doet denken aan het verhaal van het oude vrouwtje, dat naar een psychiatrische inrichting werd gebracht. Omdat ze zo wild om zich heen sloeg en iedereen bang voor haar was, moesten de artsen haar alles afnemen. Maar een klein muntstuk dat zij in haar vuist geklemd hield wilde zij niet afgeven. Twee mannen waren er nodig om haar dichtgeknepen handen te openen. Het was alsof zij met de munt ook zichzelf zou verliezen. Als dit laatste bezit haar ontnomen zou worden zou zij niets meer hebben... en niets meer zijn. Dat was haar angst.

De mens, die wordt uitgenodigd tot gebed, wordt gevraagd zijn dichtgeknepen handen te openen en ook zijn laatste muntstuk op te geven. Maar wie wil dat? Je vindt het veiliger je vast te houden aan een droevig verleden, dan je toe te vertrouwen aan een nieuwe toekomst..... Je leeft er overheen, je leeft er langs, alsof het je allemaal niet zoveel doet, totdat je wilt gaan bidden... Dan blijken ze er allemaal nog te zijn: de bitterheid, de haat, de jaloezie, de teleurstelling, de wraakzucht.'

Verderop zegt hij dat we dan komen bij:

'...een chaotische verzameling gevoelens, die nooit een genezingskans hebben gekregen, omdat wij ons telkens weer van onszelf af laten leiden naar de alle aandacht opeisende wereld.....'

In deze stilte verlies je je krampachtigheid en ontdek je jezelf als iemand die er ook mag zijn, samen met andere dingen en andere mensen. Dan ervaar je dat veel kan, maar niet veel hoeft. Het is de stilte van de armen van geest waarin je je eigen bestaan in de juiste proporties leert zien. In deze stilte worden je valse pretenties weggenomen en kun je de wereld om je heen weer met een zekere afstand zien...'

Ik vind de overeenkomst tussen wat in supervisie kan gebeuren en in gebed opvallend. Ook in supervisie kan iemand zijn hand openen, zich schamen soms voor dat kleverige muntje en opveren als blijkt dat hij er toch mag zijn. Dat is zo'n moment waarop een persoonlijke verandering kan worden ingezet. Ik denk dat dit zo'n moment is wat Jetty de Groot noemt: 'het creatieve vacuüm... een windstilte... een moment waarop nieuwe mogelijkheden kunnen ontstaan.'

Ik herken zulke momenten en ervaar ze als bijzonder.

Zij schrijft²¹: 'Om nieuw gedrag te laten ontstaan, zijn ruimte, respect en acceptatie nodig, maar allereerst is de bewustwording zelf belangrijk.' Om anders in het leven (en dus in het werken) te gaan staan '... is die liefdevolle waarheidsbeleving nodig, waarin "echtheid" gestalte krijgt.'

Aan die liefdevolle waarheidsbeleving kan de supervisor zijn steentje bijdragen door zijn liefdevolle acceptatie.

Een supervisant met een christelijke levensovertuiging die een persoonlijke relatie met God heeft, zal het goed doen om ook liefdevolle acceptatie van God te ervaren. Dat zal een extra dimensie, een verankering in zijn geloofsovertuiging geven.

Twee voorbeelden daarvan:

Supervisante N., die ik eerder noemde, had ontdekt dat haar angst, ook van God, mocht bestaan. Toen kwam ze in beweging en ging op zoek naar wat haar zou helpen om met haar angst om te leren gaan. Ze ging naar een christelijke conferentie. Het was daar de gewoonte dat iedere deelnemer in een groepje werd ingedeeld en dat de leiding van tevoren een bijbeltekst voor iedere deelnemer uitkoos en probeerde zich daarbij te laten leiden door Gods Geest. De leiding kende haar niet. Zij kreeg een tekst waarin haar werd gezegd dat ze niet bang hoefde te zijn, omdat God bij haar is. Voor haar betekende dat dat God haar had gezien met haar angst en dat Hij zorg voor haar heeft. Dat maakte voor haar de acceptatie compleet. Ze heeft op die conferentie met mensen gebeden over haar angst. Ze vertelde me achteraf dat ze veel van God had ervaren, met name dat Hij voor haar

²¹ T. de Groot, Spiritualiteit en supervisie, Visies op supervisie, 148.

zorgt en dat haar angst daardoor niet helemaal weg is, maar wel minder is geworden. Als ze nu angstig is, staat ze het zichzelf wel toe en kijkt ze met wie ze het kan delen. Het ervaren van God en het bidden met anderen heeft haar geholpen haar angst niet te verstoppen en het heeft haar moed gegeven.

Een andere supervisante, M., werd zo emotioneel als ze in haar werk werd geconfronteerd met kinderen die niet gezien werden, dat ze na zo'n confrontatie zelfs bijna een auto-ongeluk veroorzaakte. Ze ontdekte dat ze heel veel verdriet met zich meedraagt over het feit dat er vroeger geen aandacht voor haar was, dat ze niet werd gezien en niet gewaardeerd.

Ze ging aan de slag om ruimte te maken voor haar verdriet. Ze kwam o.a. met het plan om een brief te schrijven aan God en die daarna te verbranden. Ik was blij dat er openheid was om over geloofszaken te praten, want nu kon ik er verder op ingaan. We kwamen erachter dat ze met dat verbranden toch eigenlijk wilde dat haar gevoelens er niet meer zouden zijn, in plaats van te accepteren dat ze er zijn en er ruimte voor maken. Toen ze zich dat bewust was geworden, kwam ze met het plan haar verdriet te delen met vriendinnen en met God. Ze wilde het Hem vertellen. Ze had buiten supervisie mensen met wie ze dat samen kon doen. Dat heeft ze gedaan en dat heeft haar goed gedaan.

Deze supervisanten zochten contact met God buiten de supervisiebijeenkomst. Daar is niets mis mee. Het gaat er uiteindelijk om dat de supervisor het gebed uit gaat spreken waar hij behoefte aan heeft, want het gebed, en de versterking van het geloof daardoor, zal een krachtige stimulans zijn om in beweging te komen en te veranderen. Dat is wat Siegers noemt: iets wat aansluit bij het eigene van de supervisor en wat hem in beweging brengt. Maar de vraag is niet alleen of dat gebed bijdraagt aan het accepteren van gevoelens, maar ook of het als zodanig onderdeel van het supervisiegesprek zou kunnen zijn. Ik denk van wel om twee redenen:

Jetty de Groot schrijft: 'Ook het zoekproces van de supervisor overstijgt die dagelijkse werkelijkheid. Daarom is het van belang dat de supervisor zich in bijzijn van de supervisor op zo'n manier kan spiegelen dat daarin iets ervaren kan worden van de verhouding tussen de mens en het Absolute.' Iets ervaren van de verhouding tussen de mens en het Absolute; ik zou zeggen tussen de mens en God, met de supervisor erbij, dat heeft blijkbaar een meerwaarde. Daarover later meer als het gaat over gebed en de relatie supervisor-supervisor.

Als de supervisor uitgenodigd wordt om aan God te vertellen wat hij ontdekt heeft dat hij in zijn hand geklemd hield, zal dat hem helpen intensiever stil te staan bij wat hij voelt.

Hoe zou gebed met betrekking tot integratie van gevoelens op een goede manier kunnen plaatsvinden in supervisie?

Een gebed zoals Henri Nouwen dat voorstelt, spreekt mij bijzonder aan. Hij stelt voor die hand met dat muntje te openen door de ontdekte waarheid te noemen aan God in gebed. Bij bidden zoals Henri Nouwen dat bedoelt, gaat het niet in de eerste plaats om vragen. Het gaat erom datgene wat iemand bezighoudt, aan God te laten zien, aan Hem te geven, in vertrouwen. Vertrouwen wil zeggen: je aan God toevertrouwen, wetend dat je er mag zijn zoals je bent. De gevoelens die je blijkt te hebben, veranderen daar niets aan. Wat niet wegneemt dat je er verantwoordelijk voor bent hoe je op grond van die gevoelens handelt. De gevoelens geef je aan God, je vertrouwt jezelf aan God toe met je gevoelens. Hij mag ermee doen wat Hij goedvindt. Bidden in vertrouwen is ook vertrouwen dat God erbij is als er na het gebed toch nog moeite is. Bidden is in de eerste plaats de relatie met God onderhouden, je richten op de Gever en niet op de gift. Natuurlijk mag je in gebed ook dingen aan God vragen, want je mag als bij een goede vriend je hart uitstorten en als daar een vraag is, dan mag je hem stellen, maar vanuit een basis van vertrouwen en overgave. Ik heb het idee dat een gebed als dit goed zou kunnen passen in het proces naar acceptatie van gevoelens. Het geeft de supervisor een extra mogelijkheid om stil te staan bij zijn

gevoelens, de acceptatie door God zal hem helpen zijn gevoelens te accepteren, en het leren dat hierdoor plaatsvindt, wordt verankerd in zijn geloofsovertuiging.

4.4 Gebed en de relatie supervisor-supervisant

Wat betekent bidden in supervisie voor de relatie tussen de supervisor en de supervisant? Als iemand bezig is met leren en veranderen in supervisie, zal dat vaak betekenen dat de intimi van iemand dat merken en dat de persoon er ook behoefte aan heeft het er met (enkele van) deze intimi over te hebben. Het ligt voor de hand dat iemand voor wie geloven betekent dat hij een persoonlijke relatie heeft met God, hetgeen hij meemaakt in supervisie ook in verband brengt met God, en dat de behoefte ontstaat daarover te bidden. De supervisor doet er goed aan zich dat te realiseren en te vragen of de supervisant die behoefte heeft als hij vermoedt dat dat aan de orde is. Want het is van belang volgens Siegers om de visie van de supervisant op het eigenbelang ten aanzien van zijn leren zoveel mogelijk expliciet te krijgen.

Zoals aandacht voor de levensbeschouwing van de supervisant de acceptatie van de supervisor laat zien en het vertrouwen in de supervisor vergroot, zo zal dat ook gebeuren als de supervisor de behoefte aan gebed van de supervisant herkent en erkent.

De supervisor kan ervoor kiezen om voor te stellen samen te bidden omdat dat goed is voor de supervisant. Maar laat duidelijk zijn dat dat alleen kan als de supervisor ook een christelijke levensbeschouwing heeft, het gebed oprecht mee kan maken en zich er ook prettig bij voelt om dat te doen. Het gebed moet oprecht en welgemeend zijn. Als de supervisor en de supervisant besluiten samen te bidden, zal dat een meerwaarde hebben. Twee voorbeelden:

Ik heb de supervisante bij wie ik de gesprekken begon en eindigde met gebed, ook gevraagd hoe het voor haar geweest zou zijn als ze in supervisie niet had kunnen bidden. Ze zei: 'Dan was ik na het gesprek zelf gaan bidden. Maar ik had het jammer gevonden dat dat niet in supervisie had gekund. Dan zou de band met jou minder snel gegroeid zijn en anders zijn geweest.'

Een andere supervisante had het vreemd gevonden dat we niet samen hadden gebeden. Met haar was er wel gesprek over gebed, maar heb ik nooit voorgesteld om te bidden. Na beëindiging van de supervisie zei ze dat ze zich wel had afgevraagd waarom niet. Het had voor haar een extra dimensie toegevoegd, het samen bidden had een meerwaarde voor haar gehad.

Blijkbaar ontstaat er sneller een vertrouwensband tussen de supervisor en de supervisant en het heeft een meerwaarde: er is iets anders tussen de supervisor en de supervisant. Dat wordt als positief ervaren. Al is voor mij niet concreet geworden wat die meerwaarde precies is.

4.5 Conclusie over de invloed van gebed op supervisieleren

Gebed kan een positieve invloed hebben op het leren van de supervisant doordat het ontspanning geeft en het hem helpt zich open te stellen; daarnaast kan het helpen om de stap tot handelen te zetten. De bewustwording en ervaring van acceptatie van zijn gevoelens door God in gebed zal bijdragen aan integratie van die gevoelens. Gebed draagt ertoe bij dat het leren in supervisie wordt verankerd in de levensovertuiging van de supervisant. Daarnaast bevordert het samen bidden de band tussen de supervisor en supervisant. Hieruit zou je de conclusie kunnen trekken dat het verantwoord is om in supervisie te bidden. Maar is dat ook zo of zijn er redenen waarom bidden in supervisie toch niet zou kunnen?

4.6 De grens tussen supervisie en pastoraat

Bidden mag dan een functie blijken te hebben in supervisie, maar ga je als je bidt in supervisie niet de grens over met pastoraat? Of is het mogelijk om de situatie 'supervisie' in stand te houden? Daarover nu meer.

Vanuit het besef dat de mens een niet te splitsen eenheid is, zegt Bruno-Paul de Roeck²²: 'Helpers van mensen in nood zijn daarom altijd betrokken bij iets dat verder reikt dan hun vakgebied. Als wij met mensen te maken krijgen vanuit ons beroep als therapeut, dokter, priester, maatschappelijk werker (supervisor), dan is het belangrijk dat wij weten dat wij vanuit ons vak slechts één van de vele aspecten van de problematiek onder ogen hebben en dus alle redenen om ons bescheiden op te stellen. En dat wij, als wij ons werk goed doen, altijd "onbevoegd" bezig zijn.' Dus de verschillende vakgebieden zijn niet helemaal te scheiden, omdat de mens een éénheid vormt. Het resultaat is dat we ons als supervisor wel eens een klein stukje in het vakgebied van een ander wagen. Dat moet dan duidelijke redenen en grenzen hebben.

Ook Siegers is zich daarvan bewust als hij schrijft over regels voor als de ene 'kunde' kennis aan de andere 'kunde' ontleent.

Hij wijst erop dat je als supervisor kennis gebruikt uit verschillende persoonlijkheidstheorieën. Ik weet niet of je een christelijke mensvisie een persoonlijkheidstheorie kunt noemen, maar het heeft er wel elementen van. In ieder geval is pastoraat een andere 'kunde', en als je bidt met een supervisant, heb je te maken met de grens tussen pastoraat en supervisie.

Als supervisor moet je ervoor zorgen dat je de situatie 'supervisie' scheidt. Dat doe je volgens Siegers door doe-regels te formuleren die de kennis over de persoon uit het pastoraat (de is-regel) geschikt maakt voor gebruik in supervisie.

In pastoraat gaat het om de mens als gelovige, om wat hij als zodanig meemaakt, en om zijn relatie met God. De taak van de pastor is de gelovige bij te staan in zijn leven als gelovige en in zijn relatie met God; de is-regel voor de pastor.

Om op het spoor te komen van doe-regels ben ik gaan lezen over de grens tussen supervisie en therapie. Daar valt wel een vergelijking mee te trekken als het gaat om supervisie en pastoraat.

Paul Huisman²³ schrijft over supervisie en therapie: 'Als de supervisor de persoonlijke problemen van de supervisant is gaan bewerken, heeft hij inderdaad van de supervisie min of meer therapie gemaakt. Dit gebeurt bijvoorbeeld als hij een ervaring uit het verleden zodanig uitwerkt dat het doel van supervisie uit het gezicht verdwijnt... Wel mag hij een supervisant uitnodigen om te vertellen waar hij/zij bepaald gedrag geleerd heeft, waarna hij een verbinding legt met de beroepsopgave als professional. In dit geval wordt de ervaring uit het verleden gebruikt om huidig gedrag bewust te maken en wordt de werkervaring gebruikt als oefenmateriaal.'

De grens tussen supervisie en therapie wordt bewaakt door voor ogen te houden dat het in supervisie gaat om de persoon in zijn werk. Dat betekent dat het van belang kan zijn om naar socialisatie te kijken, en ook privé-situaties zullen wel eens ter sprake komen, maar dat gaat niet verder dan vertellen om te ontdekken. Je vraagt niet meer en gaat niet dieper in op zaken dan voor supervisie nodig is.

Zo ook met pastoraat. In pastoraat gaat het om de relatie tussen God en de mens en om geloofszaken. Ik denk dat je problemen op dit gebied in supervisie niet als onderwerp van gesprek moet nemen en niet moet gaan bewerken. Van der Wal zegt het heel helder: 'Het geloofsleven is geen voorwerp van therapie.' In supervisie kun je vragen of de supervisant er behoefte aan heeft om te bidden naar aanleiding van wat er zich in supervisie afspeelt. Als

²² B.P. de Roeck, *Transcendentie in psychotherapie en spiritualiteit, Spiritualiteit in psychotherapie?* 50.

²³ P. Huisman, *Omgaan met grenzen tussen supervisie en therapie, Visies op supervisie*, 103.

blijkt dat de supervisant problemen ervaart in zijn geloofsleven, is dat geen onderwerp om te bewerken, maar lijkt mij dat een reden om naar een pastor door te verwijzen. Je vraagt ook niet meer over het geloofsleven van de supervisant dan nodig is voor het leren in supervisie en om met elkaar te kunnen bidden.

Met andere woorden: bidden in supervisie hoeft niet te betekenen dat supervisie pastoraat wordt als de volgende doe-regels in acht worden genomen:

Je vraagt alleen datgene over het geloofsleven van de supervisant wat is nodig voor supervisie of om samen te kunnen bidden.

Het geloofsleven wordt niet bewerkt.

Als de supervisant problemen blijkt te hebben in zijn geloofsleven, verwijs je door naar een pastor of dominee.

Nog één doe-regel zou ik hieraan toe willen voegen. Deze betreft de inhoud van gebed in supervisie. Er kunnen vele dingen zijn om voor te bidden, maar om de situatie 'supervisie' in stand te houden, vind ik het van belang alleen te bidden voor die dingen die in het supervisieproces aan de orde zijn.

4.7 Kan bidden altijd?

Als bidden het leren bevordert en het op zo'n manier kan gebeuren dat het supervisie blijft, kunnen er dan toch nog redenen zijn om het niet te doen?

In de eerste plaats kan bidden natuurlijk alleen als de supervisant aangeeft dat het zijn behoefte is om te bidden in supervisie, en als de supervisor zich daar ook in kan vinden. Geen van beiden mag zich om wat voor reden dan ook verplicht voelen en tegen zijn zin bidden. Maar ook als de supervisant aangeeft dat hij wil bidden, en de supervisor het in het algemeen prima vindt om met supervisanten te bidden, kunnen er redenen zijn om het die keer of met die supervisant niet te doen.

Van der Wal²⁴ noemt een aantal argumenten om niet te bidden met cliënten in de hulpverlening.

Wat hem betreft zou je in de volgende situaties niet moeten bidden:

- Als onduidelijk is waarom de cliënt het wil.
- Als onvoldoende duidelijk is hoe iemand tegenover God staat en wat zijn gebedsleven inhoudt.
- Als de cliënt en/of therapeut het gebruikt om verantwoordelijkheid te ontlopen (bidden i.p.v. werken).
- Als de cliënt het gebed op een dwingende of magische wijze lijkt te hanteren, i.p.v. als een daad van geloof.
- Als de cliënt de hulpverlener als 'heilige' of 'middelaar' lijkt te idealiseren.
- Als de cliënt het net zo goed of zelfs beter met anderen kan doen.
- Als de cliënt het niet wil.
- Als de hulpverlener en de cliënt het niet eens zijn over belangrijke zaken.
- Als de cliënt psychotisch of zeer suggestibel is.
- Als de cliënt zwakke grenzen heeft en gebed opvat als teken dat de noodzakelijke distantie tussen hem en de hulpverlener kan vervagen.
- Als de wens van de cliënt tegen het Woord van God in gaat.

De meeste van zijn argumenten gelden wat mij betreft ook voor supervisie.

Als de supervisant beter met anderen zou kunnen bidden dan met de supervisor, lijkt het me duidelijk dat hij dat dan ook moet gaan doen. Maar als het net zo goed wel met de supervisor kan, dan heeft dat wat mij betreft de voorkeur. Om redenen beschreven als het gaat om de

²⁴ J. van der Wal, Enkele uitgangspunten voor christelijk hulpverlening, lezing voor de E.H. maart 2004.

relatie tussen de supervisor en de supervisant, maar ook omdat er anders meer tijd komt te zitten tussen hetgeen de supervisant heeft beleefd, en het bidden. Het vragen van gebed aan derden kan een extra drempel zijn en zodoende een complicerende factor.

Voordat je besluit tot gebed over te gaan, zal er eerst gesprek geweest moeten zijn over iemands relatie tot God, over hoe en wat hij wil bidden, wat hij daarvan verwacht en over hoe hij de rol van de supervisor daarin ziet.

Als er een belangrijk verschil van mening is of één van beiden is boos op de ander, is dat een reden om op dat moment niet met elkaar te bidden. Ik verwacht in supervisie geen psychotische of zeer suggestiebele supervisanten te krijgen of supervisanten met zwakke grenzen. Maar als dat wel het geval mocht zijn, is dat een reden om niet samen te bidden.

4.8 In de praktijk

Blijkbaar is het mogelijk om met supervisanten te bidden. Dan rijst de praktische vraag hoe dat dan aangepakt kan worden. Daarom wil ik een paar aanbevelingen doen over hoe om te gaan met gebed in supervisie. In de eerste plaats over wanneer gebed te sprake gebracht kan worden, en in de tweede plaats over op welke momenten en hoe er gebeden zou kunnen worden.

Wanneer kan gebed het beste ter sprake gebracht worden?

Siegers wijst erop dat de kans op compliance in de beginfase van de supervisie het grootst is. De supervisant voegt zich omdat hij zich de rol van supervisant eigen wil maken, maar ook omdat er nog niet genoeg vertrouwen is opgebouwd om moeilijke confrontaties aan te durven gaan. Dat is voor mij een reden om niet in de beginfase te vragen of de supervisant wil bidden.

De supervisante die achteraf aangaf dat ze het jammer had gevonden dat we niet samen hadden gebeden, heb ik gevraagd hoe ze het had gevonden als ik bij de kennismaking had gevraagd of ze samen zou willen bidden in supervisie. Ze zei dat ze dan had gezegd dat ze dat niet wilde omdat er wat haar betreft toen nog niet voldoende vertrouwen was.

Deze supervisante zou zich niet voegen, maar geeft wel aan dat deze vraag helemaal aan het begin wat haar betreft te vroeg zou zijn.

Daar staat tegenover dat een supervisant niet snel aan zal durven geven dat hij er behoefte aan heeft om te bidden als het hem niet duidelijk is dat zijn levensovertuiging wordt geaccepteerd en betrokken kan worden bij de supervisie. Daarom vind ik het van belang om dat bij de kennismaking te noemen, zonder dieper op levensovertuiging en/of gebed in te gaan. Daarvoor zal er eerst meer relatie gegroeid moeten zijn.

Als een supervisant als hij zich aanmeldt weet dat ik christen ben, vraag ik hem of hij wat dat betreft bepaalde verwachtingen heeft van mij als supervisor. Het kan zijn dat vanuit zo'n situatie al wel een gesprek over geloven en gebed plaatsvindt. Als dat op initiatief is van de supervisant en niet verdergaat dan wat de supervisant aangeeft, lijkt mij dat geen probleem.

Mits de koppeling

met werk en supervisie niet wordt losgelaten. Het gaat te ver om de supervisant bij de kennismaking persoonlijke vragen te stellen over zijn geloof, dat scheidt de onveiligheid waar Siegers het over heeft.

De beginfase is bedoeld om een werkrelatie en samenwerkingscultuur op te bouwen. Bij die relatie en cultuur kan blijken te horen dat supervisor en supervisant samen kunnen bidden.

Daarom lijkt het me wel goed om als de beginfase voorbij is, dat kan bij de klick-evaluatie zijn of nog daarna, de mogelijkheid tot gebed aan de orde te stellen, tenminste als de supervisor denkt dat hij met deze supervisant zou kunnen bidden.

Op welke momenten in supervisie zou gebeden kunnen worden en op welke manier?

Ik zie verschillende momenten in supervisie waarop je zou kunnen bidden.

Aan het begin van het gesprek, als afsluiting van het gesprek en op een ongepland moment. Op deze drie momenten wil ik kort ingaan. Maar eerst wil ik erop wijzen dat als er gebeden wordt in supervisie, dat zal zijn omdat de supervisant daar behoefte aan heeft. Zoals Siegers aangeeft: de supervisor moet erop gericht zijn de visie van de supervisant op het eigenbelang zoveel mogelijk expliciet te krijgen. Dat betekent: vragen waar de supervisant behoefte aan heeft, en eventueel gericht vragen of de supervisant behoefte heeft aan gebed en zo ja, met wie dan? Dat laatste vraagt wel enige voorzichtigheid en aanvoelingsvermogen.

Ook zullen de supervisor en de supervisant in overleg met elkaar af moeten spreken wie een gebed uit gaat spreken; de supervisant, de supervisor of beide.

Geboden aan het begin en einde van het gesprek.

In christelijke kringen is het gebruikelijk om bijeenkomsten met gebed te beginnen en te eindigen.

Zou dat ook in supervisie kunnen?

Een gebed aan het begin van het gesprek, waarin God wordt gevraagd om hulp, bepaalt de supervisor en de supervisant erbij dat God er is, en dat zal rust en ontspanning kunnen geven.

In een gebed aan het eind van een gesprek kan de supervisant God vertellen wat hij heeft beleefd, en om hulp vragen voor datgene wat hij zich heeft voorgenomen om na de bijeenkomst te gaan doen. Dat kan hem rust geven en helpen om moed te verzamelen om tot handelen over te gaan. De supervisor zou voorbede kunnen doen.

Er kan afgesproken worden ieder gesprek met gebed te beginnen en/of te eindigen. Toch zou ik daar voorzichtig mee omgaan. Ik zou bij het maken van die afspraak erbij zeggen dat er redenen kunnen zijn om het soms niet te doen, en er als supervisor niet van uitgaan dat het altijd goed is, maar steeds checken of de supervisant dat gesprek wel wil beginnen of eindigen met gebed, en natuurlijk ook bij mezelf als supervisor nagaan of het volgens mij goed is.

Ik ben aarzelend over zo'n vast patroon. Het feit dat het afgesproken is, kan een extra drempel zijn voor de supervisant om aan te geven dat hij er geen behoefte aan heeft.

Gebod op een ongepland moment.

Bij de bespreking van de werkinbreng kan zich zo'n moment voordoen wat Jetty de Groot een 'windstilte' noemt. Na zo'n moment en nadat besproken is wat dat voor het leren van de supervisant betekent, zou de supervisor de supervisant kunnen vragen waar hij behoefte aan heeft of wat zijn behoefte is ten aanzien van God, of iets dergelijks. Dan kan blijken dat de supervisant er behoefte aan heeft op dat moment te bidden. In een gebed zou de supervisant God kunnen vertellen wat hij net heeft ontdekt of beleefd. Afhankelijk van het onderwerp zou de supervisor daarna voorbede voor de supervisant kunnen doen, een zegen uitspreken of voorlezen of een passende bijbeltekst ter bemoediging mee kunnen geven. Dit lijkt mij een vorm van gebed die heel waardevol kan zijn.

5. Samenvatting, conclusie en aanbevelingen

5.1 Samenvatting

De vraag in deze scriptie is of gebed een functie kan hebben in supervisie. Als dat zo zou zijn, zou je dan kunnen bidden met supervisanten en hoe zou dat op een zorgvuldige manier kunnen? Hoe bewaak je de grens met pastoraat en kunnen er redenen zijn om toch niet te bidden?

Om de vraag naar de functie van gebed te kunnen beantwoorden heb ik eerst supervisiemethodiek beschreven die voor die beoordeling van belang is.

Als de supervisor de levensbeschouwing van de supervisant betreft bij zijn leerproces en daarbij veiligheid biedt door open en respectvol te zijn, zal dat het vertrouwen in de supervisor doen toenemen. Tevens biedt het de mogelijkheid om aanknopingspunten te vinden in de overtuiging van de supervisant die hem in beweging kunnen brengen. Daardoor kunnen persoonlijke veranderingen plaatsvinden die van blijvender aard zijn.

Gebed kan de supervisant ontspanning geven, waardoor hij zich beter open kan stellen in supervisie. De bepaling bij het geloof dat God hem kan helpen, kan hem moed geven om nieuw handelen uit te proberen.

De bewustwording en ervaring in gebed van acceptatie door God zal bijdragen aan integratie van de gevoelens van de supervisant. Dat zal leiden tot blijvender veranderingen die verankerd zijn in diens overtuiging.

Als een christelijke supervisor en supervisant met elkaar bidden, zal dat de band tussen hen bevorderen.

De grens met pastoraat kan bewaakt worden door kennis uit pastoraat toe te passen met de volgende doe-regels: alleen datgene over het geloofsleven vragen wat nodig is voor supervisie, het geloofsleven niet 'bewerken', verwijzen naar een dominee of pastor als blijkt dat de supervisant geloofsproblemen heeft, en de inhoud van het gebed beperken tot datgene wat aan de orde is in supervisie.

Er kunnen wel degelijk redenen zijn waarom het niet mogelijk is om met een bepaalde supervisant in een bepaalde situatie te bidden. Ik heb een aantal redenen genoemd.

Om compliance te voorkomen is het goed om de vraag of de supervisant er behoefte aan heeft om samen te bidden, pas na de beginfase te stellen.

Gebed kan aan het begin of het aan het eind van een gesprek plaatsvinden of op een niet-gepland moment. Bij afspraken over vaste momenten van gebed moet het de supervisant duidelijk zijn dat daarvan afgeweken kan worden.

5.2 Conclusie en aanbevelingen

Mijn conclusie is dat aandacht voor de levensbeschouwing van de supervisant goed is voor de relatie tussen de supervisor en de supervisant en het leren van de supervisant bevordert. Als er aandacht is voor levensbeschouwing in supervisie en supervisor en supervisant zijn beide christelijk, zouden zij samen kunnen bidden, want gebed in supervisie zal, net als aandacht voor levensbeschouwing, de relatie tussen de supervisant en de supervisor en het leren van de supervisant bevorderen. Het is leerbevorderend doordat het de supervisant helpt om zich open te stellen, doordat het integratie van gevoelens kan bevorderen en kan helpen de weerstand om tot handelen te komen te verminderen. Het leren van de supervisant kan erdoor verankerd worden in zijn levensovertuiging, waardoor veranderingen blijvender zijn. Voorwaarde is wel dat de supervisor de grens met pastoraat bewaakt, en weet te onderscheiden in welke situaties het niet verstandig is om samen te bidden.

Al werkend aan deze scriptie ben ik steeds enthousiaster geworden voor dit onderwerp. Ik vond meer aanknopingspunten in de methodiek en meer functies voor gebed dan ik had verwacht.

Daarom heeft het mij verbaasd dat er niet meer over geschreven is. Misschien dat deze scriptie een aanzet kan zijn voor anderen om zich er ook in te verdiepen en het gesprek erover op gang te brengen, want er valt nog veel meer over te zeggen en te onderzoeken dan ik in deze scriptie heb kunnen doen.

Tegen supervisors die christelijke supervisanten hebben, wil ik het volgende zeggen: of je die levensbeschouwing deelt of niet, heb oog voor wat het voor de supervisor betekent, dat kan zijn leren bevorderen.

Tegen christelijke supervisors die met supervisanten willen bidden: doen als het de behoefte van de supervisor is, maar met de nodige zorgvuldigheid ten aanzien van de vrijheid van de supervisor en de grenzen van supervisie.

Persoonlijk ben ik blij met de conclusies van deze scriptie, omdat het mij de vrijheid geeft om te bidden met supervisanten als zij daar behoefte aan hebben, en omdat het mij nu duidelijk is hoe ik ervoor kan zorgen dat ik met supervisie bezig blijf en niet tot pastoraat overga als ik bid met een supervisor.

Ik ben er ook blij mee omdat ik denk dat het veel christelijke supervisanten goed zal doen als ze openlijk hun geloof in God bij hun supervisieproces kunnen betrekken.

Hanneke den Boer-Bolhuis

Literatuuropgave

1. A. van Lakerveld e.a. (2002), *Visies op supervisie*. H. Nelissen BV, Soest.
2. F. Siegers (2002), *Handboek supervisie*. Bohn Stafleu Van Loghum, Houten.
3. L. van Kessel (1989), 'De leerweg in supervisie'. In: W. Rigter (red.), *Supervisor worden, supervisor blijven*. Amsterdam, HvA, V.O.-Cahier no. 3.
4. F. Siegers (1988), *Handboek supervisie*. Bohn Stafleu Van Loghum, Houten.
5. H. Nathans (1995), *Adviseren als tweede beroep*. Kluwer Bedrijfswetenschappen, Deventer.
6. T. Broeder-Schaap (1995), 'Levensbeschouwing in supervisie'. In: *Supervisie in opleiding en beroep*, 12, 1.
7. J. van der Wal, 'Enkele uitgangspunten voor christelijke hulpverlening'. Lezing voor de Evangelische Hogeschool, Amersfoort, maart 2004.
8. J. van der Wal (1992), 'Zoeken naar harmonie tussen confessie en professie en de G.G.Z.'. In: *Zin in Welzijn*, 3.
9. F. Swart (1996), 'De vanzelfsprekendheid voorbij'. In: *Supervisie in opleiding en beroep*, 13, 4.
10. H. Nouwen (1993), *Met open handen*. Lannoo, Tielt.
11. B.P. de Roeck (2001), 'Transcendentie in psychotherapie en spiritualiteit'. In: A. van Heeswijk (red.), *Spiritualiteit in psychotherapie?*. Katholiek Studiecentrum voor Geestelijke Volksgezondheid (KSGV).