



De Gereedschapskist

Beeldende werkvormen in supervisie ¹

Supervisie en Coaching jaargang 25, nummer 4 (2008) p. 306-311

Inhoud

- Inleiding
- Denken met gevoel
- De kracht van metaforen
- Beeldende werkvormen: hoe en wanneer
- Tot besluit
- Bibliografie

Inleiding

Soms is het in supervisie moeilijk om te ontdekken waar voor de supervisant de kern van het probleem zit. In deze bijdrage laten we zien hoe met beeldende werkvormen het supervisieproces kan worden versneld en verdiept, onder meer door hun metaforische karakter. Beelden doen een appel op intuïtie, waarnemen en voelen. Dit leidt vaak tot een inzichtsprong bij zowel supervisant als supervisor. Aan de hand van praktijkvoorbeelden laten we zien hoe kernkwaliteiten van supervisanten met behulp van beeldende werkvormen versterkt kunnen worden.

Jan Willem brengt een begeleiding in, die niet goed loopt. Met behulp van zijn supervisor probeert hij uit te zoeken waar hem dat in zit. Het is net alsof ze achter een dwarrelend blaadje aan rennen. Als een van beiden het wil pakken, vliegt het weg. Ze raken verstrikt in een brei van woorden. Een beeld kan uitkomst bieden, waar woorden tekort schieten.

Denken met gevoel

Dijksterhuis (2007) vat modern sociaal psychologisch onderzoek samen. Hieruit blijkt dat ons onbewuste een verwerkingscapaciteit heeft die circa tweehonderdduizend keer zo groot is als die van het bewustzijn. Ons functioneren in het verkeer in de spits zou bijzonder ondoelmatig zijn als we over elke handeling bewust zouden moeten nadenken. En dat geldt ook voor het beroepsmatig functioneren. Dijksterhuis constateert dat we nog weinig weten over hoe het onbewuste daarbij te werk gaat. Er is wel veel praktijkkennis. Zo bieden lichaamsgerichte werkvormen, waaronder het focussen zoals ontwikkeld door Gendlin (1996), goede mogelijkheden om tijdens supervisie meer contact te krijgen met wat er emotioneel speelt (Baljon, 1999; Hagesteijn, 2004). Dietz (2007) maakt gebruik van familieopstellingen. Taal (2007) en Zadoks en Den Bode (2007) beschrijven beeldende werkvormen die het coachingsproces kunnen verdiepen. Van Hulst (2008) en Sikkema (1997a, 1997b) beschrijven uitgebreid het gebruik van non-verbale en belevingsgerichte werkvormen. Deze auteurs gaan allen uit van het standpunt dat het leerproces in supervisie en coaching versterkt wordt als we aandacht besteden aan emotionele, intuïtieve, lichamelijke en relationele aspecten van het proces.

De kracht van metaforen

Bij beeldend werken wordt de beleving uitgedrukt met een metafoor. Een bepaald kenmerk wordt overgedragen op een totaal andere context. Zo kan iemand de afstand die hij ervaart met zijn omgeving uitdrukken als: 'Ik zit achter glas', 'Ik zit in een hoekje', 'Ik zit boven op de kast', of: 'Ik zit op een eiland.' De zinnen geven verschillende gevoelens weer. Het beeld verpakt het gevoel. Het is vaak moeilijker om te zeggen: 'Ik voel me geïsoleerd', dan: 'Het is alsof ik achter glas zit.' Het is alsof het beeld de kwetsbare beleving uitdrukt maar tegelijkertijd beschermt. Het is van belang dat de supervisant bij zichzelf navoelt of het beeld past. Een metafoor is niet probleemoplossend, maar kan wel een bestaand denkpatroon doorbreken.

Francien staat voor de keuze of ze een nieuwe baan zal accepteren of toch zal blijven waar ze is. Er zijn bij beide opties voor- en nadelen en ze komt er niet uit. Ze voelt zich erdoor verscheurd, want er wordt aan twee kanten aan haar getrokken. De supervisor stelt voor dat ze haar beleving van beide opties gaat schilderen om ze op gevoelsmatig niveau te onderzoeken. Ze maakt een kleurrijk werkstuk. Zijzelf staat in het midden. Links en rechts van haar staan overeenkomstige elementen, mensen, handen en een soort krachtbron. Door de kleuren geeft ze de gevoelswaarde weer. Bij het bespreken gaat ze de helften benoemen als de koude en de warme kant. De

koude kant is uitdagender en eenzamer dan de warme kant. Het dringt tot haar door dat het erom gaat of ze risico's durft te nemen.

Aldus vallen inhoud en vorm samen. Dat wat gemaakt wordt en hoe dat gedaan is, maken het tot een betekenisvol beeld. Een teer popje kan grof getekend zijn. Ambivalentie wordt zo zichtbaar. Wanneer iemand gaat tekenen, ontstaat er een innerlijke afweging over de lijn of kleur, en waar op het papier deze moet staan en in welk formaat. De tekenaar toetst zijn vorderingen voortdurend op zowel onbewust als bewust niveau. Hoe meer de tekenaar werkt met handen, hart en hoofd, des te meer de tekening in verbinding met de maker staat en des te meer er uitgedrukt kan worden. Er komt integratie op gang tussen verschillende lagen in de persoon. Door reflectie op dit proces ontstaat inzicht in wat zich van binnen allemaal afspeelt.

Om te leren van de ervaring moet erop gereflecteerd worden. Dat gebeurt tijdens het handelen, maar ook van tevoren en na afloop. Bij supervisie staat het reflecteren op de beroepsmatige ervaring centraal. Het reflecteren is niet een louter cognitief proces. De supervisor kan zijn aandacht richten op non-verbale aspecten, door tijdens het gesprek te letten op de eigen gewaarwordingen, zowel emotioneel als zintuiglijk. Daardoor kunnen bij de supervisor hypothesen opkomen over aspecten van de situatie, waarvan de supervisant zich nog niet bewust is. Bij de supervisant komt een reflectieproces op gang door het gesprek met de supervisor. Dit gezamenlijk zoeken naar de essentiële aspecten van de ingebrachte situatie kan verdiept worden door beeldende technieken in te zetten.

Lisa heeft een akelig sollicitatiegesprek gevoerd. Dit brengt zij in haar supervisie in. Ze kwam totaal niet tot haar recht doordat ze niet goed op de vragen kon ingaan. Eenmaal buiten wist ze heel goed wat ze had willen zeggen. Ze wil graag leren hoe ze in de toekomst kan voorkomen dat ze zo geblokkeerd raakt. De supervisor vraagt naar haar gevoel tijdens het gesprek. Ze komt niet veel verder dan haar zenuwen te benoemen. Daarop vraagt de supervisor haar om de situatie, zoals zij die beleefde, uit te beelden met behulp van voorwerpen die in de werkruimte liggen. In korte tijd maakt ze een opstelling (zie figuur 1). Zijzelf is het vlakgom. Dit weerspiegelt dat ze door de vier aanwezigen weggegomd kan worden; hun oordeel is immers haar lot. De vier gesprekspartners zijn identiek vormgegeven met vier grote punaises op een verhoging en met de punt wijzend naar haar. Lisa is tevreden over deze opstelling, hij komt overeen met haar gevoel. De supervisor gaat al iets meer begrijpen van de beleving van Lisa tijdens het gesprek. Ze kijken samen naar haar opstelling. 'Het lijkt wel een rechtszitting,' zegt Lisa. 'En ik word veroordeeld.'

We zien hier dat Lisa aanvankelijk alleen maar in vage bewoordingen over haar ervaring kan reflecteren. Met wat simpele voorwerpen zet ze de situatie echter in een paar minuten neer. De impliciete beleving van het sollicitatiegesprek brengt Lisa ertoe om spontaan een vlakgom voor zichzelf en punaises voor de leden van de sollicitatiecommissie uit te kiezen. Al doende expliciteert ze haar beleving. Als ze naar haar opstelling kijkt, komt spontaan de metafoor van de rechtszitting bij haar op. De vormgeving is analoog aan haar beleving. We zien hier dat het bewuste denken sturing geeft, maar dat het onbewuste ook het bewuste handelen stuurt. Het bewuste denken helpt om enige controle over het onbewuste te krijgen.



Figuur 1.

De vraag is vervolgens in welk opzicht Lisa in supervisie aan verandering wil werken. Er zijn verschillende mogelijkheden, al naar gelang het niveau waarop geïntervenieerd kan worden. Op het niveau van de omgeving, het sollicitatiegesprek, is in dit voorbeeld niet zo gemakkelijk invloed uit te oefenen. Op het niveau van gedrag en bekwaamheden kan aan een sollicitatietraining gedacht worden. Ook kan er gewerkt worden aan overtuigingen

van Lisa over zichzelf, met technieken uit de cognitieve gedragstherapie. Lisa's probleem is dat ze in het sollicitatiegesprek geheel was afgesneden van zichzelf, van haar kernkwaliteiten. Dit is waar ze het meest onder gebukt gaat. Het probleem wordt geformuleerd als: 'Het sollicitatiegesprek voelde als een rechtszitting. Ik raakte daardoor geblokkeerd.' De supervisor besluit Lisa te laten stilstaan bij wat ze wil bereiken. Ook hieraan kunnen beeldende werkvormen een bijdrage leveren.

Uiteraard weet Lisa dat een sollicitatiegesprek geen rechtszitting is. Maar het is wel een situatie waarin wordt geoordeeld over geschiktheid. De supervisor vraagt haar om een tweede opstelling te maken: hoe zou ze de sollicitatiesituatie willen zien? Hierop pakt ze weer een vlakgom voor zichzelf, want de anderen blijven over haar beslissen. Voor haar gesprekspartners zoekt ze een potlood (voor de persoon die het gesprek structuur geeft), een puntenslijper (voor de kritische vragensteller), een koffiekopje (voor de luisteraar) en een mooi steentje (voor de persoon met wie ze contact heeft en herkenning ervaart). Ze zet de voorwerpen nu op gelijke hoogte neer. Tot slot maakt ze er een kring van. Als de opstelling klaar is, beseft Lisa dat de laatste handeling - de voorwerpen in een kring plaatsen - de belangrijkste voor haar is. Hiermee geeft ze aan dat ze gelijkwaardig wil zijn aan de anderen en verbinding met hen wil maken.

Het maken van deze opstelling helpt Lisa te fantaseren over haar wensen en behoeften in deze situatie. In de volgende sessie praat de supervisor met haar door over het aspect contact maken. Voor Lisa is het een herkenbaar probleem dat ze in stressvolle situaties het contact met zichzelf en de ander snel kan verliezen. Uit de tweede opstelling is haar bijgebleven hoe belangrijk voor haar de verbinding met anderen is. De supervisor maakt nu de overgang naar oplossingen, door te vragen welke kernkwaliteit nodig is om de beperkingen te overwinnen.

De supervisor legt Lisa een verzameling foto's voor en verzoekt haar er een uit te kiezen met de vraag in het achterhoofd. Ze kiest spontaan voor een paard. Een paard is sterk en energiek maar ook gevoelig en nerveus. Het is snel uit zijn doen in onbekende situaties. Lisa vertelt dat ze goed met dieren overweg kan. Paardrijden is haar hobby. Ze herkent in de nervositeit van paarden iets van zichzelf, maar ze weet ook hoe ze paarden kan kalmeren door ze geruststellend toe te spreken.

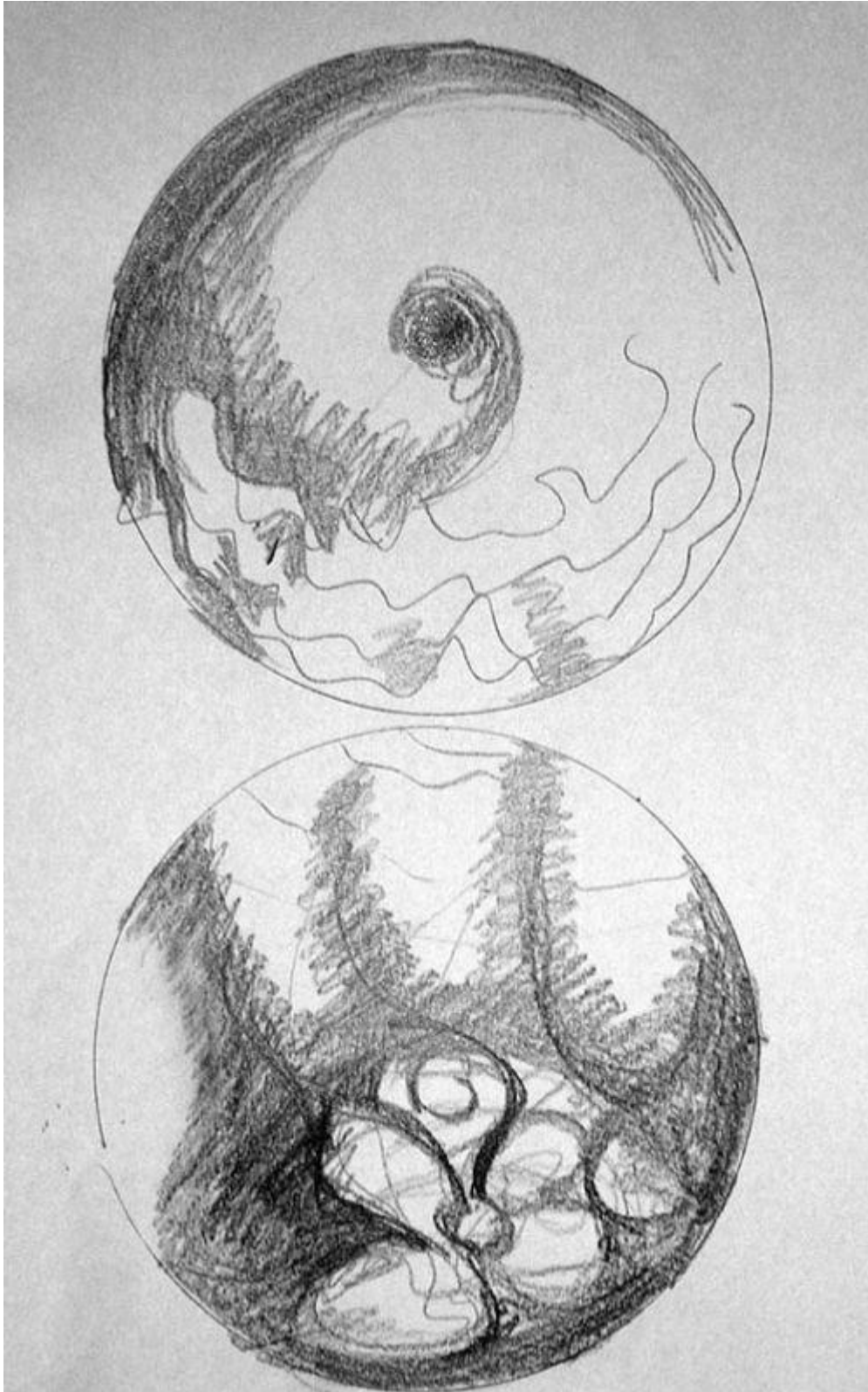
De supervisor gaat nu over naar de vraag hoe Lisa haar kernkwaliteit, die in de omgang met dieren tot uiting komt, voor zichzelf kan inzetten. De supervisor helpt Lisa met het formuleren van woorden en gedachten die haar kunnen geruststellen in een spanningsvolle situatie zoals een sollicitatiegesprek. Lisa kan niet goed tekenen maar fotografeert verdienstelijk. Ze maakt na deze supervisie een prachtige foto van 'haar' paard en hangt die op in haar werkkamer. Ze kijkt er regelmatig naar. Dat bepaalt haar bij haar kernkwaliteiten en geeft haar de moed om te experimenteren met nieuw gedrag.

Beeldende werkvormen: hoe en wanneer

Het lukt niet altijd om in gesprek over supervisiemateriaal de probleemstelling helder te krijgen. Een oorzaak kan zijn dat een supervisor slechts chaos ervaart en de juiste woorden niet kan vinden. Een beeld maken kan dan uitkomst bieden, zoals in het voorbeeld van Lisa. Bij iemand die sterk rationaliseert kan soms een opening gevonden worden naar een onderliggende gevoelsbeleving, met minder voor de hand liggende werkvormen die een appel doen op het denken in metaforen. Bovendien werkt het prikkelend, het activeert creativiteit en speelsheid, en is als afwisseling verfrissend in de supervisie.

Wie binnen supervisie wil werken met beeldende werkvormen, heeft materiaal nodig. In de casus van Lisa wordt gebruik gemaakt van gewone materialen, die een ieder kan verzamelen. Beeldende werkvormen waarin de supervisor uitgenodigd wordt om zelf vorm te geven, vragen om tekenmaterialen. Gewoon wit papier en een doos kleurpotloden zijn in principe al voldoende. Ook vetkrijt en pastelkrijt zijn geschikt materiaal. Om voor jezelf de drempel te verlagen om beeldende werkvormen aan te bieden, kan het helpen om er eerst zelf mee te experimenteren.

Als supervisor kun je wel eens worstelen met een supervisor. Hierbij kan tegenoverdracht een rol spelen. Dan kan tekenen helpen, bijvoorbeeld door twee cirkels van gelijke grootte boven elkaar neer te zetten. In de bovenste geef je, zonder er lang over na te denken, met behulp van kleuren en lijnen weer hoe je de ander beleeft. Vervolgens stel je jezelf de vraag wat de ander bij jou oproept en vertaalt dat naar kleuren en bewegingen. Dat kan in de onderste cirkel uitgewerkt worden.



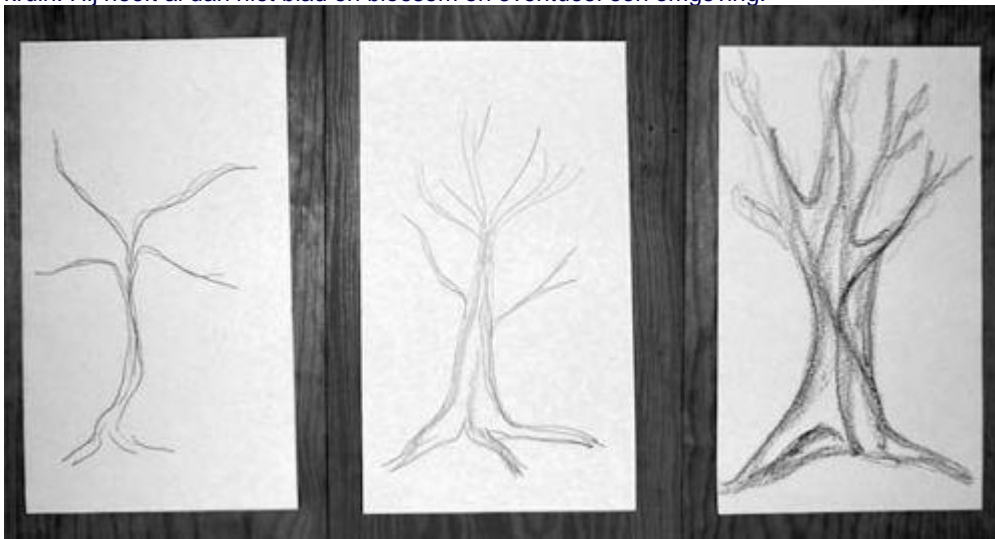
Figuur 2.

Een supervisor merkt dat hij de neiging heeft voorzichtig om te gaan met een supervisant. Hij weet eigenlijk niet of dat terecht is. In de bovenste cirkel verbeeldt de supervisor hoe hij de supervisant beleeft. Deze heeft eigenheid, een kern die in alles merkbaar is. Aan de kant van de supervisor zijn nerveuze lijnen getekend. Als de supervisor zich concentreert op de eigen gevoelens, komen in de onderste cirkel dergelijke nerveuze lijnen terug. De supervisor voelt de spanning van de ander en dat maakt hem wat voorzichtig in zijn benadering. Hij is gericht op de ander, maar ook hij heeft zijn eigen bron. Er is wisselwerking en contact tussen beiden. Hij besluit om in de volgende supervisie ter sprake te brengen dat hij geneigd is voorzichtig te zijn, omdat hij nervositeit ervaart in het

contact. Hij ervaart tegelijkertijd ook stevigheid bij de supervisor en vraagt zich daarom af of de voorzichtigheid terecht is.

Het bespreken van het beeldend materiaal is niet zoveel anders dan het bespreken van verslagen en mondelinge inbreng. Neem de tijd om samen naar het werk te kijken en laat de supervisor erover vertellen. Vragen stellen kan altijd: vragen ter verduidelijking, naar de eigen associaties van de supervisor. Ook is het goed om de supervisor te vragen hoe het was om het werkstuk te maken. Vragen over kleurgebruik, vorm, posities en betekenissen kunnen de supervisor helpen zich bewuster te worden van de overwegingen en gevoelens bij zijn handelen. Zo ontstaat voldoende materiaal om de supervisie vraag verder uit te werken. We zijn bij voorkeur terughoudend met het geven van eigen interpretaties en brengen deze altijd als hypothesen. De betekenisgeving door de supervisor staat centraal.

Supervisoren blijken nogal eens bang om gevoelslagen op deze manier aan te boren, uit angst dat er te veel wordt losgemaakt bij de supervisor. Van Hulst (2008) beschrijft uitgebreid de valkuilen. De kans hierop is niet zo groot als er voldoende veiligheid en begrenzing is. De link met de supervisie vraag vasthouden en uitleg geven over het doel van de beeldende opdracht dragen daaraan bij. Voorts zijn structuur en begrenzing binnen de opdracht helpend. Het werken met cirkels, zoals in figuur 2, is daar een voorbeeld van. De structuur van een cirkel bevordert het uitbeelden. Een cirkel is een universeel, archetypisch symbool voor de mens. Het geeft een grens aan waar je binnen of juist buiten kan werken. Een boomtekening is een werkvorm, waarmee mensen betrekkelijk gemakkelijk hun gevoel over zichzelf kunnen uitbeelden. Een boom leeft, heeft wortels, een stam, een kruin. Hij heeft al dan niet blad en bloesem en eventueel een omgeving.



Figuur 3.

Eva symboliseert met drie bomen haar ontwikkeling tijdens de opleidingssupervisie (zie figuur 3). Aan het begin weet ze het nog niet zo goed. Ze heeft als het ware knikkende knieën. Halverwege krijgt ze meer oog voor de structuren en aan het einde kan ze meer inhoud geven aan haar handelen in de stage. De stam is nu dikker en heeft kleuren gekregen. De takken zijn minder uitgewerkt omdat ze zich in de laatste fase van de stage heeft toegelegd op haar gevoel en houding ten aanzien van cliënten.

Tot besluit

In deze bijdrage probeerden wij te laten zien dat beeldende werkvormen kunnen helpen bij de verdieping van het supervisieproces, vooral als gezocht wordt naar gevoelswaarden en betekenisgeving. Ook bij interventie en coaching kan het werken met beelden een bruikbare en verrassende techniek zijn. Hier kan aan gedacht worden als woorden tekortschieten en de deelnemers het gevoel blijven houden niet tot de kern te komen.

Een supervisor die beeldende werkvormen wil aanbieden moet zich vertrouwd maken met het kijken naar en zelf werken met beelden en erop vertrouwen dat supervisanten creatief zijn en hun eigen vorm wel zullen vinden. Supervisanten bepalen zelf hoe ver zij gaan in het kwetsbaar zijn. Het werken met beelden prikkelt en brengt leven in de brouwerij. Mensen herinneren zich vaak juist het ene beeld of de metafoer die precies aangeeft wat ze bedoelden. Het maakt verbinding tussen hoofd, hart en handen.

Marian Kramers

Beeldend therapeut en LVSB-geregistreerd supervisor te Assen en Grollo.

E-mail: mariankramers@planet.nl.

Marijke Baljon

Klinisch psycholoog/psychotherapeut, VCgP-erkend opleider, supervisor en leertherapeut te Groningen.

E-mail: marijke.baljon@tiscali.nl

Noten

1. Dit artikel is een nadere uitwerking van een korte publicatie van Marian Kramers in *Forum* (2007).

Bibliografie

1. Baljon, M.C.L. (1999). Focussen in cliëntgerichte psychotherapiesupervisie. Het aanleren van congruentie. *Tijdschrift voor Cliëntgerichte Psychotherapie*, 37, 5-32.
2. Dietz, T. (2007). Begrijpen met het lichaam. *Supervisie en Coaching*, 24, 77-88.
3. Dijksterhuis, A. (2007). *Het slimme onbewuste. Denken met gevoel*. Amsterdam: Bert Bakker.
4. Hagesteijn, N. (2004). Focussen in supervisie. *Supervisie en Coaching*, 21, 194-204.
5. Hulst, J. van (2008). Werken met creatieve hulpmiddelen in supervisie. Voorwaarden en valkuilen. *Supervisie en Coaching*, 25, 178-194.
6. Kramers, M. (2007). In beelden spreken. Werken met beeldende vormen binnen supervisie. *Forum*, 13, 14-15.
7. Sikkema, R. (1997a). Voor, naast en voorbij de woorden, I. Over het belang van non-verbale en belevingsgericht werkvormen in supervisie. *Supervisie in opleiding en beroep*, 14, 3-14.
8. Sikkema, R. (1997b). Voor, naast en voorbij de woorden, II. Non-verbale en belevingsgericht werkvormen in de supervisiepraktijk. *Supervisie in opleiding en beroep*, 14, 67-79.
9. Taal, J. (2007). Psycho-synthese en imaginatie in coaching. *Nederlands Tijdschrift voor Coaching*, 7 (4), 55-58.
10. Zadoks, J., & Bode, P. den (2007). *Ruimte door beelden. Werken met visuals. Voor adviseurs, trainers en coaches*. Utrecht: Zadoks.