



# Lichaamsbewustwording in Supervisie

**Reijer Jan van 't Hul**

VO Supervisie & Coaching

Begeleider: Marinka van Beek

2005

# Inhoudsopgave

Inleiding	5
Doelstelling	5
Probleemstelling	5
Uitwerking van de probleemstelling	5

## Hoofdstuk 1. Wat is supervisie?

1.1	Inleiding	7
1.2	Supervisie	7
1.3	De methode	7
1.3.1	Expliciteren	7
1.3.2	Concretiseren	8
1.3.3	Reflecteren	8
1.3.4	Problematiseren	8
1.3.5	Conceptualiseren	9
1.3.6	Generaliseren	9
1.4	Intentioneel leren	9
1.4.1	Leren-leren	9
1.5	Integratie op twee niveaus	9
1.6	Samenvatting	10

## Hoofdstuk 2. Wat is lichaamsbewustwording?

2.1	Inleiding	11
2.2	Mensbeeld	11
2.3	Haptonomie	11
2.4	Lichaamswerk	12
2.4.1	Bio-energetica	12
2.4.2	Rebalancing	13
2.5	Het lichaam als sociaal lichaam	13
2.6	Lichamelijke reacties	14
2.7	Kijken en zich bekeken voelen	14
2.8	Bewustwording	15
2.9	De basis	15
2.9.1	De bekkenbodem als spiegel van ons gevoel	16
2.10	Samenvatting	16

## Hoofdstuk 3. Voelen in Supervisie

3.1	Inleiding	17
3.2	Voelen	17
3.2.1	Voelen als lichamelijke, fysieke ervaring	17

3.3	Gevoelens	17
3.4	Omgaan met gevoelens	18
3.4.1	Hanteren van gevoelens binnen supervisie	19
3.5	Het verwoorden van gevoelens	20
3.5	Samenvatting	20

## **Hoofdstuk 4. Houding en lichaamstaal binnen supervisie**

4.1	Inleiding	21
4.2	Supervisie als verbale methode	21
4.3	Houding	21
4.3.1	Oordelen over houding	22
4.3.2	Respect en belangstelling	22
4.3.3	Beïnvloeding door houding	22
4.4	Afstemmen	22
4.4.1	Symmetrische houding of asymmetrische houding	23
4.4.2	Gesloten of open houding	23
4.4.3	Toekeren of afkeren	23
4.4.4	Insluiten of uitsluiten	24
4.5	Houdingen worden bewegingen	24
4.6	Praten met je lichaam	24
4.6.1	Lichaamstaal	24
4.7	Samenvatting	25

## **Hoofdstuk 5. De meerwaarde van lichaamsbewustwording binnen supervisie**

5.1	Inleiding	27
5.2	Lichaamsbewustwording binnen supervisie.	27
5.3	Inzet van lichaamsbewustwording en het non-verbale in supervisie	27
5.3.1	Lichaamsbewustwording en het non-verbale inzetten voor zichzelf	27
5.3.2	Lichaamsbewustwording en het non-verbale inzetten in gesprek met de supervisor	28
5.3.3	Lichaamsbewustwording en het non-verbale inzetten in aparte werkvormen	29
5.3.4	Lichaamsbewust en non-verbaal neerzetten van werksituaties	29
5.4	Samenvatting en conclusie	30

<b>Geraadpleegde Literatuur</b>	<b>33</b>
---------------------------------	-----------



# Inleiding

De afgelopen twee jaar ben ik er tijdens mijn leersupervisies en het geven van supervisie achter gekomen hoe belangrijk het is hoe je "er bij zit" en hoe de supervisant er bij zit. Ik heb het dan letterlijk over hoe iemand er lijfelijk bij zit. Ikzelf heb tijdens het supervisie geven bijvoorbeeld duidelijk de neiging om voorover te gaan zitten en daarmee bijna in de supervisant te kruipen.

Hiermee zet ik mezelf vaak aan het werk, terwijl het juist de supervisant behoort te zijn die aan het werk gaat. Tijdens mijn leersupervisies ben ik er achter gekomen dat de manier hoe ik er bij zit, een aanleiding kan zijn voor het verloop van de supervisie. Als ik gespannen was, dan uitte zich dat in een starre lichaamshouding, waarmee ik de deuren in plaats van open juist dicht wist te zetten. Mijn lichaam zat dan in de weg om tot reflectie te komen. Pas nadat ik na een jaar leersupervisie de stap naar haptonomische begeleiding heb gezet, naast de leersupervisie, heb ik het voor elkaar gekregen om mijn eigen ruimte helder te krijgen en af te bakenen. Ik heb er door geleerd mijn grenzen aan te geven. Daarnaast heb ik me aangeleerd om veel meer te focussen op een ontspannen houding tijdens het geven, maar ook tijdens het volgen van supervisie.

Tijdens leersupervisie 2, kwam het weer keihard om de hoek te zetten, doordat de leersupervisor continu oog had voor het non-verbale in de supervisie. "Je zegt nu wel A, maar de manier zoals je er bij zit, straalt meer B uit". Meestal als dit aan de orde was, dan kon ik, door me meer te ontspannen, of me juist bewust te zijn van de spanning die ik had opgebouwd, tot reflectie komen, waardoor ik ook weer verder in mijn proces wist te komen. Zo lang ik gespannen ben kom ik niet verder in mijn leerproces, ik kan mijn lichaam dus niet uitschakelen in supervisie, ik heb het nodig om te kunnen leren, om te kunnen voelen en daardoor dicht bij mijn gevoel te komen. Pas dan kan er ook daadwerkelijk sprake van reflectie zijn.

Ik heb lang gezocht naar en veel getwijfeld over een onderwerp voor mijn eindwerkstuk. Maar uiteindelijk werd ik mij er bewust van dat dit voor mij zo'n belangrijk onderdeel van supervisie en de afgelopen 3 jaren is geweest, dat ik mij er nog verder in wil verdiepen en wil uitzoeken of er een meerwaarde is voor lichaamsbewustwording binnen supervisie. Hoe je deze meerwaarde kan bewerkstelligen en kan gebruiken in het geven van supervisie.

## Doelstelling:

Mijn doel is om door middel van dit werkstuk, door verschillende theorieën te combineren en meer te weten te komen over non-verbale communicatie en lichaamshouding, aan te tonen dat lichaamsbewustwording binnen supervisie een meerwaarde heeft. Ik zal daarin vooral de haptonomie als referentiekader gebruiken in relatie tot supervisie, enerzijds omdat ik daar zelf ervaring mee heb opgedaan de afgelopen 3 jaar, anderzijds omdat de haptonomie een heel duidelijke link heeft naar voelen en gevoelens, die in supervisie ook veelvuldig naar voren komen.

## Probleemstelling:

"Welke meerwaarde heeft lichaamsbewustwording binnen supervisie?"

## Uitwerking van de probleemstelling:

1. Wat is supervisie, wat is de methode en wat is het doel?
2. Wat is lichaamsbewustwording en welke plek heeft lichaamsbewustwording binnen supervisie?
3. Wat is de meerwaarde van lichaamsbewustwording in supervisie en hoe kun je het inzetten in supervisie?



# Hoofdstuk 1

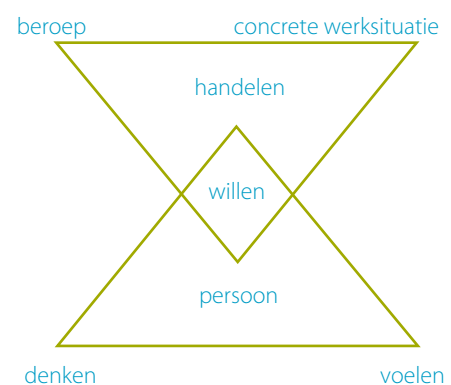
## Wat is supervisie?

### 1.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wil ik beknopt uitleggen wat supervisie inhoudt. Ik wil daarbij de methode in supervisie kort uitleggen en wat leren door middel van reflectie inhoudt. Daarbij komt ook aan de orde dat supervisie een leermethode is, waarbij het om intentioneel leren gaat.

### 1.2 Supervisie

Supervisie is een vorm van leerbegeleiding, waar door middel van methodisch handelen getracht wordt tot integratie te komen tussen beroep, concrete werksituatie en persoon aan de ene kant en denken, voelen en handelen aan de andere kant. Met behulp van de supervisor leert de supervisant hoe hij als uitvoerder van zijn beroep, in deze situatie betekenis kan geven aan de werksituatie en zijn functioneren daarin. Dat houdt in dat hij leert te denken en te handelen vanuit de samenhang van persoon, beroep en concrete werksituatie. Het leren in supervisie is een leren op basis van reflectie en richt zich op het ontwikkelen van zelfgestuurd leren bij de supervisant. In supervisie leert de supervisant primair van zijn werkervaringen, de supervisiesituatie zelf is een tweede aanvullende bron van leermateriaal. Dit kan leiden tot parallelprocessen die zich in supervisie voordoen.



### 1.3 De methode

In de zoektocht naar integratie wordt in supervisie gebruik gemaakt van een methodische volgorde. De supervisant komt met een werkinbreng, deze werkinbreng is een ervaring uit de werksituatie. Door middel van het expliciteren, concretiseren, reflecteren en problematiseren, wordt het leerproces van de supervisant in gang gezet. Dit leerproces dient te leiden tot integratie van de verschillende niveaus.

#### 1.3.1 Expliciteren

De ervaringen geven aan dat de supervisant iets heeft ervaren. Dit ervaren is een persoonlijk 'geraakt' zijn door een bepaalde situatie of gebeurtenis. Deze ervaring moet bewust door de supervisant buiten zichzelf geplaatst worden, ofwel geëxpliciteerd worden. In supervisie betekent expliciteren onder woorden brengen. Het expliciteren hoeft niet persé in woorden te gebeuren, toch zal dit meestal wel het geval zijn. Siegers stelt zelfs dat supervisie een primair verbale methodiek is (Siegers 2002, blz. 157), volgens hem zal in supervisie de explicitering van ervaringen uiteindelijk altijd in woorden plaats vinden, ook als de ervaring eerst door middel van naspelen of met beeldende middelen geëxpliciteerd zijn. De supervisor zorgt door te expliciteren ervoor dat de supervisant de ervaring buiten zichzelf plaatst. Expliciteren is het verkennen van alle aspecten van de ervaring. Vanuit het "niet weten" van de supervisor, kunnen alle aspecten worden uitvergroet en eventuele extra informatie over de ervaring worden aangeboord. Het biedt de supervisant de mogelijkheid om de ervaring van buitenaf te bekijken en er daardoor meer van te komen. Eerst moet de hele ervaring geventileerd worden voordat kan worden overgegaan tot het concretiseren om tot de kern van de zaak te komen.

### 1.3.2 Concretiseren

De geëxpliciteerde ervaring moet concreet gemaakt worden. Concretiseren is een bewerking van informatie om de informatie gedetailleerder te maken. Het gaat er in concretisering om, een beweging te maken in de richting van het bijzondere, om het unieke van een gebeurtenis in al haar facetten weer te geven. In de niet-geëxpliciteerde ervaring vallen persoon en situatie samen. Met de verwoording ervan wordt de ervaring geëxpliciteerd en daarmee wordt afstand genomen van de concrete situatie. Het geheel wordt groter gemaakt en alle aspecten worden belicht. Bij het concretiseren wordt er naar gestreefd om de afstand tussen het verwoorden van de ervaring en het ervaren in de situatie weer te verkleinen. Je kunt het vergelijken met het pellen van een ui, door telkens een laag weg te pellen kom je steeds dichterbij de kern van de ervaring. De supervisor streeft er door te concretiseren naar, om de reductie van de werkelijkheid, zo klein mogelijk te houden.

### 1.3.3 Reflecteren

Als de ervaring geëxpliciteerd en geconcretiseerd is kan er betekenis aan worden gegeven door middel van reflectie. De betekenisgeving moet klikken met de ervaring, anders wordt het praten over of praten naar aanleiding van de situatie. Het leren in supervisie gebeurt bij uitstek door middel van reflectie op de eigen ervaringen. Alles wat in supervisie gedaan wordt is uiteindelijk gericht op het mogelijk maken en bevorderen van de reflectie. Reflectie is nodig om te komen tot verandering in de richting van geïntegreerd handelen (Siegiers / Haan 1988 blz. 294) reflecteren op ervaringen heeft tot doel de ervaringen bruikbaar te maken voor toekomstig handelen.

Reflecteren is het terugbuigen van de geëxpliciteerde ervaring, om vanuit een breder kader een de ervaring een nieuwe betekenis te geven. Dit kan spontaan gebeuren, waardoor de ervaring een nieuwe betekenis krijgt. Het is ook mogelijk dat men bewust de geëxpliciteerde ervaring vanuit een bepaald kader belicht om de betekenis in een specifiek opzicht te achterhalen. Zo kan men zich reflecterend sterk richten op inzicht, op gevoelens of op handelen, al dan niet met betrekking tot zijn eigen persoon, de concrete werksituatie of zijn beroep. Dit vraagt van de supervisant om ontwikkeling van een bepaalde houding ten aanzien van zijn ervaringen. Daarnaast vraagt het van de supervisant de vaardigheid om zijn ervaringen bewust te kunnen plaatsen in een breder kader van relevante vroegere inzichten en betekenisgevingen. (Siegiers 2002, blz. 160)

### 1.3.4 Problematiseren

Problematiseren is een bijzondere vorm van reflecteren, door te problematiseren wordt afstand genomen van de werkkuitvoering op zich. Het gaat niet om problemen die zich aandienen, maar om vragen die gesteld worden vanuit een bepaalde leercontext, die niet de werkcontext is. De vragen zijn er niet meer als de supervisant ophoudt met problematiseren. Reflecteren is het terugbuigen op werkervaringen, ze binnen dat kader vanuit een ander gezichtspunt bekijken en er daardoor nieuwe betekenis aan toekennen, met in het achterhoofd de vraag: hoe ga ik de volgende keer hier mee verder. Problematiseren van werkervaringen is gericht op het maken van leermateriaal. Dat houdt in dat de supervisant de werkervaring bevraagt, met het oog op zichzelf: Wat heb ik hier van te leren? In problematiseren wil hij iets in zichzelf veranderen of ontwikkelen en is niet gericht op het verbeteren van de werkkuitvoering.

Problematiseren is een moeilijke opgave omdat het van de supervisant enerzijds vraagt om afstand te nemen van de werkkuitvoering, terwijl om adequaat te kunnen problematiseren, hij tegelijkertijd in regelmatig contact moet blijven met zijn werkervaringen. Het is ook moeilijk omdat het van de supervisant vraagt afstand te nemen van de werkervaring, terwijl hij er tegelijkertijd middenin zit. (Siegiers 2002, blz. 181)

Door te problematiseren ontwikkelt de supervisant een vragende houding en een onderzoeksvaardigheid waardoor hij in staat is vanzelfsprekendheden en referentiekaders waar hij van uitgaat, voortdurend kritisch te onderzoeken, te bevragen en te doorbreken. (Van Kessel, 1989)

### 1.3.5 Conceptualiseren

De voorgaande stappen leiden tot inzichten, er worden nieuwe verbanden gelegd. Inzichten hebben de betekenis van conceptualisatie, of begripsvorming. Om dat te bereiken is het benoemen van gedane ontdekkingen en ontstane inzichten van belang. De supervisant moet in staat zijn om zijn ervaring en de daaraan ontleende inzichten in vaktaal te verwoorden, dan is er werkelijk sprake van conceptualisatie. (Van Kessel, 1989)

### 1.3.6 Generaliseren

Generalisatie is het in het algemeen zien en begrijpen van het probleem, de ervaring of de opgave. Dat wat geleerd moet worden, wordt doorzien en een uitbreiding naar andere gevallen en situaties, ook minder voor de hand liggende, kan plaatsvinden. In de bovengenoemde stappen van de methode, vloeien de ervaringen samen met eerdere ervaringen en reeds opgedane inzichten. (Van Kessel, 1989)

## 1.4 Intentioneel leren

Supervisie is leren door te reflecteren op de werkervaringen. In de leertheorie van Kolb (Kolb 1984,) is actief experimenteren naast reflecteren de tweede vorm van leren. (het gaat bij hem niet alleen om intentioneel leren) Dit leren is in supervisie geen 'trial and error'-leren, want daarbij is van doelbewust en doelgericht handelen geen sprake. Bij doelgericht uitproberen in supervisie heeft de supervisant er juist weet van wat hij wil doen en waarom hij dat wil doen. Daarom is er sprake van intentioneel leren binnen supervisie. Anticiperen op de werkuitvoering is een essentieel element van doelgericht uitproberen. De supervisant anticipeert op wat het mogelijke effect kan zijn van zijn handelen

### 1.4.1 Leren-leren.

Bij het leren-leren gaat het om het verwerven van leerstrategieën. Het kan de supervisant het gevoel geven grensverleggend bezig te zijn. Het ontwikkelen van nieuwe mogelijkheden kan heel inspirerend en motiverend werken. De supervisant dient zich expliciet met de 'activiteit' leren bezig te houden. Het confronteert hem met de vragen: "kan ik dat leren, wil ik dat leren en als dat allemaal zo is, durf ik dat leerproces dan aan te gaan?" Bij de beantwoording van deze vragen zijn een realistisch zelfbeeld en voldoende eigenwaardegevoel belangrijke voorwaarden. De supervisor kan bij deze beantwoording een ondersteunende rol spelen.

## 1.5 Integratie op twee niveaus

In supervisie draait het om integratie op twee niveaus. Het is alleen zinnig om over integratie te praten als expliciet vermeld wordt wat in de samenhang is opgenomen. Integratief functioneren betreft een bepaalde wijze van functioneren van de supervisant. Het eerste niveau draait om denken, voelen, willen en handelen. (Siegers 2002, blz. 198) Met zijn verstand probeert de mens de werkelijkheid te grijpen en begrijpen. Hij maakt als het ware een beweging van buiten naar binnen. Hij maakt zich de werkelijkheid eigen door die waar te nemen en er een voorstelling van te maken met behulp van begrippen. In ons denken werken we met begrippen, waarmee we onder andere analyseren, samenhangen zien en verbanden leggen, hoofdzaken en

bijzaken scheiden, en redeneren om tot conclusies te komen over wat de situatie is om op basis daarvan te besluiten hoe te handelen. We proberen door middel van denken grip op de werkelijkheid te krijgen.

Bij het voelen is er sprake van een omgekeerde beweging. In ons voelen reageren we evaluerend op de situatie waarin we ons bevinden. Gevoelens zijn er dus altijd: we geven er mee weer hoe wij de situatie waarin we ons bevinden waarderen en wat die voor ons betekent. Willen we met ons verstand greep op onze situatie krijgen en houden door die te begrijpen, in ons gevoel ervaren we wat de omgeving ons doet. In het uiten van onze gevoelens, maken we ons kwetsbaar omdat we laten zien waardoor we geraakt worden en wat onze belangen zijn. Omgaan met de eigen gevoelens is een belangrijke opgave voor ieder mens, omdat hij steeds moet bepalen hoeveel openheid bij elke situatie past (Siegers 2002 blz198). In het willen geven we ons leven richting, het hangt samen met zelfsturing en verantwoordelijkheid nemen. Centraal staat daarin de motivatie die aangeeft wat ons beweegt en waartoe. In handelen geven we vorm aan onze intenties, we treden er als het ware mee naar buiten, we brengen het door te handelen in de praktijk. Kort gezegd: Vinden we het doel wel de moeite waard, willen we het wel echt, durven we het wel en kunnen we het wel?

In het tweede niveau draait het om de samenhang tussen de persoon, het beroep en de concrete werksituatie. De supervisor kan dit bewerkstelligen als hij nagaat in hoeverre zijn functioneren als persoon, overeenkomt met wat zijn beroep in de concrete werksituatie van hem zou mogen verwachten. Om een optimale leersituatie te bewerkstelligen zal integratie op beide niveaus moeten plaatsvinden.

## 1.6 Samenvatting

In dit hoofdstuk heb ik een beknopte weergave geschetst wat supervisie is, met welke methode gewerkt wordt en wat supervisie beoogt te bewerkstelligen. In dit hoofdstuk heb ik er bewust voor gekozen om nog geen aspecten van lichaamsbewustwording aan de orde te stellen, maar vooral stil te staan bij de methode en het doel van supervisie. In de volgende hoofdstukken wil ik meer stilstaan bij wat lichaamsbewustwording is, focussen op het voelen binnen de integratie op het tweede niveau en de manier waarop lichaamsbewustwording kan worden ingezet in supervisie.

# Hoofdstuk 2

## Wat is lichaamsbewustwording?

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wil ik dieper ingaan op lichaamsbewustwording. Daarbij maak ik gebruik van het relationele mensbeeld en het bijbehorende lichaamsbeeld van waaruit ik start. Vervolgens zal ik dieper ingaan op de uitgangspunten van de haptonomie omdat de haptonomie mij persoonlijk een stuk verder heeft geholpen om tot lichaamsbewustwording te komen. Daarnaast zal ik ook een aantal andere vormen van lichaamswerk en opvattingen over lichaamswerk kort voor het voetlicht laten treden. Uiteindelijk zal ik een aantal verschillende lichaamsreacties naar voren laten komen om vervolgens te eindigen bij de basis zoals die in de haptonomie wordt verwoord. De basis als uitgangspunt om te gebruiken voor lichaamsbewustwording in supervisie.

### 2.2 Mensbeeld

Om uit te leggen wat ik onder lichaamsbewustwording versta, is het eerst van belang om uit te leggen vanuit welk mensbeeld ik start. Tot halverwege de vorige eeuw werd het denken over het menselijk leven sterk beheerst door de filosofie van de Franse filosoof René Descartes. Hij leerde dat de levende mens uit twee duidelijk te onderscheiden delen bestond, namelijk uit het lichaam en de geest of de ziel. Hij zag het lichaam als een machine die werkte, en de geest zag hij als een filosofisch bestudeerbaar geheel, waardoor de mens kon denken, willen en voelen. Ook tegenwoordig zijn er nog veel mensen die denken vanuit dit dualistische mensbeeld, waarbij het lichaam een ondergeschikte machinale rol speelt ten opzichte van de geest. Halverwege de vorige eeuw kwamen er andere filosofen en psychologen die de theorie van Descartes aanvochten. In Nederland is daarvoor F.J.J. Buytendijk van groot belang geweest. Hij borduurde voort op de opvattingen van M. Merleau-Ponty, die als uitgangspunt had, dat je het lichaam niet naast je ziel kan ervaren, maar juist die twee als eenheid dient te zien. Als je het lichaam als machine bekijkt, wordt slechts het "ding-aspect" van het lichaam benadrukt. Het levende lichaam van mens en dier is echter meer dan een ding.

Buytendijk introduceerde in Nederland het levende menselijke lichaam, de menselijke lichamelijkeheid, de tastzin, de motoriek en de menselijke ontmoeting. Gordijn en Tamboer baseerden op de theorieën van Buytendijk hun relationeel mensbeeld en lichaamsbeeld. In dit mensbeeld gaan zij er van uit dat de mens in relatie staat tot zijn omgeving en deze omgeving beïnvloed, net zoals deze omgeving de mens weer beïnvloedt. Ze staan voortdurend tot elkaar in relatie. Gekoppeld hieraan zien zij het menselijk lichaam als geheel van lichaam en geest die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Je kunt ze niet los van elkaar bekijken. Deze theorieën vormden tijdens mijn studie aan de Calo te Zwolle het uitgangspunt voor de leer van het menselijk zich bewegen, de leidraad voor mijn eigen mensbeeld. (Tamboer, 1985)

### 2.3 Haptonomie

Eind jaren zestig van de vorige eeuw werd de haptonomie geïntroduceerd door Frans Veldman. Hij presenteerde haptonomie als naam voor een door hem ontwikkelde lichaamsgeoriënteerde therapie. Later heeft hij de term haptonomie gekoppeld aan het geheel van inzichten. Volgens Van Dale's Groot Woordenboek der Nederlandse Taal is het: de leer van het gevoel en gevoelsleven die de aspecten van het nabijheids-, aanrakings- en gevoelscontact van menselijke affectieve relaties bestudeert en beschrijft. Ook de haptonomie start vanuit de theorieën van Buytendijk. In de haptonomie speelt de menselijke lichamelijkeheid een grote rol. De theorie over de tastzin en het intermenselijke contact vormen daarin een belangrijke rol.

Haptonomie biedt een visie op de menselijke persoon bij wie het gevoelsleven is geïntegreerd. Binnen haptonomie is de zin van het aanraken van groot belang, dit zal binnen supervisie niet aan de orde zijn. Toch zijn een aantal aspecten vanuit de haptonomie goed bruikbaar voor supervisie. Haptonomie is de leer van de tastzin, tasten kun je in de haptonomie zien als voelen, het gaat in op wat je voelt en gevoelens die dit met zich meebrengt. (Gerritse, 2000) Hier ligt de link naar de supervisie zoals ik die in het volgende hoofdstuk zal omschrijven.

Haptonomie gaat over de balans tussen voelen denken en doen en richt zich op je beweging en tastzin. Door aanraking te gebruiken levert haptonomie een bijdrage aan lichamelijke en geestelijke ontwikkeling. Haptonomie heeft met contact en ontmoeten te maken en gevoelens die daarin ontdekt kunnen worden. Het kan inzicht verschaffen over hoe ze denken en doen sturen. Het woord 'haptonomie' bestaat uit twee delen. Daarin is 'hapto' afgeleid van twee Oudgriekse woorden die onder andere 'aanraken', 'verenigen' en 'gevoelsbeleving' betekenen. 'Nomie' slaat op het Oudgriekse woord 'nomos': regel of norm. De haptonomische benadering richt zich op gevoelens die we steeds tegenkomen. Haptonomie gaat ervan uit dat het in onze maatschappij niet vanzelfsprekend is om te luisteren naar wat we voelen om het gedrag te kiezen dat bij ons past. We leven in een wereld waarin we onder invloed van veel communicatie bewust of onbewust keuzes maken. Soms doen we wat of laten iets na omdat we vinden 'dat het zo hoort'.

Naast de haptonomie zijn er nog een aantal stromingen en theorieën die vanuit lichaamsbewustwording starten. Ik haal ze aan met het besef dat in supervisie wel gebruik kan worden gemaakt van de ideeën erachter, maar gezien het therapeutische karakter zal alleen het grensgebied tussen supervisie en de therapieën bruikbaar zijn.

## 2.4 Lichaamswerk

De term lichaamswerk is een verzamelnaam voor een aantal therapeutische technieken die met het lichaam werken om knelpunten in de geest op te lossen. De grondlegger van lichaamswerk is Wilhelm Reich (1897-1957). In tegenstelling tot bijna alle gangbare westerse theorieën van zijn tijd, beschouwde hij lichaam en geest niet als twee aparte dingen, maar als zeer nauw verbonden met elkaar. Alle emotionele pijn wordt opgeslagen in de weefsels van het lichaam. Steeds herhaalde pijn (als weerloos kind b.v.) wordt opgeslagen onder de vorm van een chronisch lichaamspanter, waarbij je de fysieke ongemakken nog wel voelt, maar hun oorzaken niet zo eenvoudig kan achterhalen.

Lichaamsgerichte therapieën zoals Reichiaans lichaamswerk, bio-energetica, rebirthing en emotioneel lichaamswerk, brengen door middel van adem, beweging en geluid, soms gecombineerd met diepe bindweefselmassage (posturale integratie, rebalancing) en meditatie, een proces van bewustwording en verwerking op gang. In een dergelijk proces word je veel meer bewust van je lichaam en leer je gevoelens gemakkelijker te uiten. Nadien ervaar je meestal een grotere vitaliteit, meer bewegingsvrijheid, minder stress en pijn. Dit stelt je dan weer in staat om veel meer van je leven te gaan genieten en om verder je eigen koers te bepalen. ([www.alternatievegids.be](http://www.alternatievegids.be))

### 2.4.1 Bio-energetica

Een andere vorm van lichaamsgeoriënteerde therapie is de bio-energetica, eind jaren vijftig door Alexander Lowen ontwikkelt. Hierbij gaat het om het stimuleren van zelfexpressie door middel van bewegingsoefeningen. De achterliggende gedachte is, dat door middel van beweging geblokkeerde energie wordt afgevoerd. Lowen ontleende deze ideeën aan het werk van Reich. Het door hen gebruikte energiebegrip gaat terug op de negentiende-eeuwse fysiologische begrippen zenuwenergie en psychische

energie. De gedachtegang dat beweging tot bevrijding (van zenuwenergie) leidt, brengt de bio-energetica dicht in de buurt van het negentiende-eeuwse denken over de toepassing van bewegingsactiviteiten in de psychiatrische inrichting. (Lowen, 1974).

## 2.4.2 Rebalancing

In onze westerse samenleving ligt de nadruk erg op denken en weten. Vaak zijn we vervreemd geraakt van ons lichaam en van onszelf, en zijn we verleerd om nog duidelijk te voelen wie we zijn en wat we willen. Rebalancing is een dynamische vorm van lichaamswerk, en heeft als doel om je meer bewust te laten worden van je lichaam, gevoelens en gedachten, en je weer in contact te brengen met je oorspronkelijke kwaliteiten. Rebalancing begint met het lichaam. Je lichaam is je basis, je grond. We zijn geaard in ons lichaam. In ons lichaam en in onze geest bestaan gewoontepatronen die door middel van lichaamswerk bewust kunnen worden. Hierdoor wordt het mogelijk om de identificatie met lichaam en geest los te laten. Door Rebalancing leer je de kramp te ontspannen waar het lichaam en de geest aan gewend geraakt zijn. Deze ontspanning geeft een ervaring van welzijn, verandert onze perceptie en opent de dimensie naar aanwezig zijn zonder moeite. (Merckx, van Deursen - [www.rebalancing.nl](http://www.rebalancing.nl))

## 2.5 Het lichaam als sociaal lichaam

Vanuit de haptonomie kun je stellen dat we vanuit ons lichaam, via de tastzin op de ander zijn betrokken. Het levende lichaam is een sociaal lichaam. Als we mensen waarnemen, ziet onze eerste blik mensen. Pas als we die eerste blik negeren kunnen we het ding-aspect van het lichaam zien. Dan zie je dat het geheel wat je eerst zag, bestaat uit benen, armen en een romp. Pas dan nemen we ook veranderingen van het uiterlijk waar. Met de eerste blik kijk je mensen aan, met de tweede blik bekijk je mensen. De ander doet altijd een beroep op de manier hoe je hem bekijkt of aankijkt. Hiervoor is contact wel een vereiste, dit contact ontstaat wanneer er sprake is van nabijheid. In de verte maakt iemand deel uit van de omgeving, maar als het levende lichaam nabijheid gewaar wordt, ervaart het nabijheidscontact. De grens van die nabijheid is vrij nauwkeurig te bepalen en verschilt weinig van mens tot mens. We herkennen dit wel in oefeningen die je doet om de veilige ruimte te bepalen, als je dit in een groep doet met tweetallen, is bij alle tweetallen bijna een vergelijkbare afstand zichtbaar. De ruimte die je bepaald wordt niet denkend bepaald, maar lichamelijk, je lichaam bepaalt de grens. De ruimte die we daarmee creëren noemen we ook wel nabijheidsruimte. Binnen die nabijheidsruimte hebben we er moeite mee om de ander als een ding te bekijken. Het doet een appèl op ons, wat het nabijheidsappèl genoemd wordt. Binnen een supervisiesituatie is hiervan ook sprake. Het appèl is er al vóór je hebt gedacht, ons lichaam reageert al voordat we het ons beseffen. Er zijn slechts enkele reacties mogelijk en je moet altijd op één van die wijzen reageren.

- Ofwel je negeert het appèl. Je kunt doen alsof je de ander niet opmerkt en je blik afwenden of neerslaan. Daarmee negeer je het nabijheidscontact in jezelf
- Ofwel je gaat in op het appèl en erkent de ander als mens en je kijkt hem even aan.

In supervisie zal vrijwel altijd van de laatste reactie sprake zijn omdat er gestart wordt vanuit het contact.

Als je ingaat op het appèl zijn er weer twee mogelijkheden:

- Ofwel je behandelt de ander als rivaal, met wie je de ruimte niet wilt delen en gaat dan de strijd met hem aan. Bijvoorbeeld door hem aan te kijken met een blik die zegt "ik wijk niet voor jou", opdat de ander zijn blik afwendt en jou als sterkere erkent. Dit soort gevechten ontstaan doordat men zich bedreigd voelt door de ander, doordat zijn

blik te heersend of te minachtend bij je overkomt, of doordat je nare herinneringen hebt aan hem.

- Ofwel je erkent hem als iets goeds, dat je in je ruimte toelaat. Je geeft op een andere wijze te kennen dat hij een medemens is, door een knikje of een blik van goedkeuring. (Gerritse, 2000 blz.70)

## 2.6 Lichamelijke reacties

Elk van de reacties wordt begeleid door specifieke veranderingen in het functioneren van je levende lichaam, in wijze van ademen en in veranderingen in de spanning van spieren. Binnen supervisie kun je door hierop alert te zijn het inzetten om de ander tot lichaamsbewustwording te stimuleren en tot reflectie te laten komen. Bij de verschillende reacties horen de volgende specifieke veranderingen:

- Bij het negeren van het nabijheidsappèl, is er meteen sprake van een verharding van de spieren en de adem maakt een niet op ontmoeten gerichte beweging. De adembeweging wordt iets ingehouden, getemperd, alsof je de lucht niet wilt delen met de ander.
- Als je het gevecht aangaat met de ander treedt ook verharding in de spieren op. Nu wordt de ademhaling wilsmatig beheerst. Om dat vol te houden, verhoogt de ademfrequentie zich, wat energie en inspanning kost.
- Als je de ander als mens erkent is er een verdieping en verbreding van de adembeweging en voel je meer ruimte in je borstkas. (Gerritse 2000, blz.71)

In theorie zou je zeggen dat binnen supervisie alleen sprake zou moeten zijn van de laatste verandering, maar gevoelsmatig is het heel goed mogelijk dat er sprake is van één van de andere reacties. Hoe graag je ook zou willen dat het niet voorkomt, is de bewustwording van deze lichamelijke reacties van groot belang. Zowel bij jezelf als supervisor, maar ook als waarneembare signalen bij de supervisant. Door de veranderingen te benoemen, zal er in sommige gevallen sprake kunnen zijn van bewustwording en daardoor van erkenning van de reacties, waardoor een basis wordt geboden om op door te gaan.

## 2.7 Kijken en zich bekeken voelen

Toch kleeft aan dit benoemen van de waarneming ook een risico, namelijk het risico van het zich bekeken voelen. Je ontkomt niet aan kijken binnen supervisie. We kennen allemaal wel het gevoel van bekeken voelen. Als je over straat loopt langs een terras kan het soms voorkomen dat je je bekeken voelt. De blikken die je volgen kunnen er toe leiden dat je je lichaam als ding gaat voelen, waardoor de spontaniteit in je bewegen verstart, met allerlei andere lichamelijke reacties als gevolg, als zweten en blozen. De blik van de ander heeft op dat moment macht over ons, die macht kan ons functioneren als levend lichaam belemmeren. Ook andere gedragingen van de ander kunnen dit effect hebben. Wanneer iemand opmerkt dat je wel erg gespannen bent, kan het tot gevolg hebben dat je alleen nog maar de spanning van je lichaam voelt, tot in elk afzonderlijk spiertje. Ook op je 'beluisterd' voelen, kunnen lichamelijke reacties volgen, binnen supervisie kan het voorkomen dat de supervisant geen enkel woord meer uit kan brengen, of dat er zelfs geen enkele gedachte meer in hem opkomt, doordat hij het gevoel heeft dat al zijn woorden worden gewogen, of dat hij beoordeeld wordt. De waarnemingen leiden er toe dat je je lichaam gaat ervaren als ding, waardoor het je normale functioneren als levend lichaam verstoort. De blik die je als ding bekijkt, noemen we ook wel een objectiverende blik. Het is een merkwaardige blik van de ander, die macht heeft over je lichaam. Die blik verstoort de vanzelfsprekende dialoog tussen het levende lichaam en het omringende.

Er kan ook sprake zijn van een andere blik dan de objectiverende. Dan laat de ander door middel van zijn blik merken dat hij me mag, waardoor er opeens ook weer sprake is van een andere lichaamsbeleving. Het lopen wordt dan kwieker, gebaren worden vanzelfsprekender, de lach wordt inniger en de woorden komen vlotter en met een andere melodie. De blik van de ander waarin je voelt dat hij je mag, versterkt en verhoogt dan de kwaliteit van de dialoog met het omringende. Hiervan kan en moet in supervisie gebruik worden gemaakt, het nodigt de supervisant uit om in contact te treden met de supervisor. Ieder mens is hierin verschillend. De één voelt zich als een vis in het water terwijl hij zich bekeken voelt door honderden kritische blikken, terwijl de ander zich overal en altijd bekeken voelt, ook als daarvan geen sprake is.

## 2.8 Bewustwording

In supervisie wordt veelvuldig gebruik gemaakt van voelen en gevoelens. Binnen de haptonomie wordt gesteld dat je goed in je lichaam moet zijn om alles te voelen wat er gevoeld kan worden. Dit "wonen" in je lichaam is nog geen garantie voor goed voelen, maar wel een voorwaarde. Als iemand goed in zijn lichaam zit, is dit zichtbaar ook als je geen haptonoom bent. Iemand die goed in zijn lichaam zit, zit niet met hoge schouders of met een ingetrokken buikwand, ook is het vaak merkbaar aan de stem. Iemand die goed in zijn lichaam zit spreekt niet met een geknepen keel. Vragen naar hoe de supervisant zich voelt of welk gevoel zijn werkinbreng bij hem te weeg brengt zullen gemakkelijk beantwoord worden als de supervisant goed in zijn lichaam zit, maar vaak is hiervan geen sprake. Bewustwording van het niet goed in het lichaam zitten kan daarbij een steun in de rug betekenen.

**Vanuit de haptonomie zijn een aantal niet goed bewoonde lichamen te geven zoals:**

**Het lege lichaam:** mensen waarbij hiervan sprake is voelen zich leeg en hebben vaak nergens plezier in. De leegte van het lichaam doet zich in allerlei gradaties voor. Soms herken je de leegte van iemand in de hand die je van hem krijgt, een hand waarin niets van leven te bespeuren valt. Je krijgt een ding waarmee je mag doen wat je wilt. Soms kun je de leegte herkennen aan een lege blik of de afwezige indruk die je van iemand hebt. Je kunt dan voelen dat iemand maar heel zwak in de ruimte is en dat de mensen dingen in de ruimte hem nauwelijks in zijn lichaam aanspreken. Soms herken je dit in een vlakke lege mimiek.

**Het lichaam dat in de greep gehouden wordt:** Deze mensen maken een gesloten indruk, ze hebben als het ware een pantser in hun lichaam opgebouwd waarmee ze hun gemoed voor de ander afdekken. Het gepantserde lichaam is niet leeg. Het pantser kan een dikte vertonen in allerlei gradaties. Je kunt het ervaren aan de lichaamshouding, vaak wordt hun buikwand ingehouden en is er sprake van een hoge ademhaling. Ook is het soms merkbaar in een gereserveerde afstandelijke blik. Je hoort het vaak aan een "kelig" spreken met een toegeknepen keel en een opzettelijk minutieuze articulatie bij het spreken. Het lichaam van de gepantserde zegt: "ik geef mijn gemoed niet over aan de ander, maar wil het juist voor de ander afschermen". Vaak is de angst om gekwetst te worden aanleiding om zich te pantsen. (Gerritse 2000, blz.196)

## 2.9 De basis

In de haptonomie wordt uitgegaan van het basis-bodemgevoel. Het bekkengebied is het fundament van ons lichaam. Het vormt het fundament voor onze romp, ons hoofd en onze armen. Het hele lichaam rust als het ware op het bekken. Ook in emotionele zin ligt ons fundament in het onderlijf en bekken, het is het dragende midden. Wie zich in alle opzichten in evenwicht voelt, kan ervaren dat hij "in zijn basis zit". Het tegenovergestelde kan ook gebeuren, iemand die bijvoorbeeld angstig of gespannen is, heeft het contact met zijn basis verloren. De nadruk komt dan meer te liggen op het bovenste deel van

het lichaam. Bij heftige schrik, gaan we bijvoorbeeld hoog en oppervlakkig ademen, je voelt je hart in je keel, spierspanning neemt toe en we horen zien en ruiken beter. Doordat je op dat moment op scherp staat, verlies je het contact met de grond en raak je uit evenwicht. Bij schrikken is dat een normale reactie, maar als je het contact met de basis bent kwijtgeraakt, bevind je je voortdurend in een zekere alertheid en gespannen toestand. Voortdurend op scherp staan doet een beroep op je verstand en op het vasthouden aan zekerheden. Mensen die meer vanuit een basaal gevoel van vertrouwen leven, kunnen de controle meer loslaten en reageren vanuit hun gevoel van het actuele moment. Zij hoeven niet alles vooraf krampachtig in de hand te hebben, maar zijn veerkrachtig, ze verkrampen niet in hun bekkenbodemp. Als angst en onzekerheid de overhand krijgen, wordt de basis smal en komt de kracht van boven, we worden topzwaar, een soort omgekeerde duikelaar. Door in zo'n situatie niet te verkrampen maar juist bewust te worden van de basis, kan er weer contact ontstaan. Op die manier kun je de controle over de situatie of ervaring weer in de hand krijgen. Controle door loslaten zou je dit kunnen noemen.

### 2.9.1 De bekkenbodemp als spiegel van ons gevoel.

Als je in situaties komt die niet goed voelen, dan zal je lichaam daarop reageren met spanning, vermoeidheid of benauwdheid. Je hele lichaam reageert, maar de bekkenbodemp is, wanneer je in staat bent dat waar te nemen, heel gevoelig voor goed en kwaad. De bekkenbodemp zal zich sluiten, aanspannen en verkrampen bij iets wat niet goed voelt, en zacht en veerkrachtig blijven in situaties die wel goed voelen. (Boot, 2004)

## 2.10 Samenvatting

Uitgaand van het relationele lichaamsbeeld, kun je stellen dat ook binnen supervisie het lichaam een belangrijke plaats in neemt. Je neemt waar met je lichaam en je lichaam wordt waargenomen. Vanuit de haptonomie heb ik getracht een beeld te schetsen wat lichaamsbewustwording is. Ook de andere stromingen als bio-energetica of rebalancing maken gebruik van een relationeel lichaamsbeeld of de holistische mensvisie. Door het lichaam als sociaal lichaam te zien en verschillende lichaamsreacties te bespreken, is het mogelijk om hiermee rekening te houden in supervisie en de verschillende reacties te herkennen. De verschillende vormen die ik heb besproken zijn therapie- of begeleidingsvormen waarin het lichaam centraal staat. Vanuit de haptonomie is aanraking een zeer belangrijk element. In supervisie zal ik niet voor aanraking kiezen. In haptonomie draait het bij aanraking om het maken van contact. Hier ligt de link met supervisie, daarbij is het maken of hebben van contact zeer belangrijk. Als dit vanuit een goede basis gebeurt, zal dat zijn weerslag hebben op het vermogen van de supervisant om tot reflectie te komen, waardoor het een ondersteuning biedt voor het supervisieproces.

# Hoofdstuk 3

## Voelen in Supervisie

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wil ik meer stilstaan bij voelen en gevoelens in supervisie. Lichaamsbewustwording heeft in grote lijnen alles met voelen en gevoelens te maken. Zonder je lichaam kun je niet voelen. Vaak ben je niet bewust van je lichaam, maar als je daadwerkelijk bij je gevoel wilt komen, dan is je relationele lichaam, het lichaam dat beïnvloed wordt door zijn omgeving, maar wat de omgeving net zo goed beïnvloedt, de manier om met je gevoel in contact te komen.

### 3.2 Voelen

Als we het hebben over het verwoorden van je gevoelens, dan is voelen op dit vlak een belangrijk aandachtspunt binnen supervisie. Ik wil daar wat uitgebreider op ingaan, omdat voelen begint met hoe we ons lichamelijk voelen. Het is moeilijk om je gevoel onder woorden te brengen, maar het verwoorden is wel essentieel om tot reflectie te komen. Er kan sprake zijn van een gespannen gevoel, maar als je niet weet hoe dat voelt, dan zal het ook moeilijk zijn om daar woorden aan te geven.

#### 3.2.1 Voelen als lichamelijke, fysieke ervaring

Een ervaren gevoel is geen geestelijke, maar een lichamelijke, fysieke ervaring. Het is het lichamelijke gewaarzijn van een situatie, een bepaalde persoon of een gebeuren. Een ervaren gevoel doet zich niet voor in de vorm van gedachten, woorden of andere op zichzelf staande eenheden, maar als één enkele lichamelijke gewaarwording. Juist omdat een ervaren gevoel zich niet in de vorm van woorden kenbaar maakt, is het niet eenvoudig om het in woorden te omschrijven. Een ervaren gevoel is niet hetzelfde als een emotie. Er zitten emotionele componenten in, naast feitelijke bestanddelen, maar het is groter dan iedere afzonderlijke emotie. Soms zal een bepaald gevoel met bijvoorbeeld 'gespannenheid' kunnen worden verwoord. Dat kan dan de overheersende emotie zijn, maar eronder of erachter gaat iets groots en vaags schuil. Dit grote, onbestemde iets kun je met je lichaam voelen, maar je kunt er niet verstandelijk mee in contact komen. Vaak verdiepen we ons in het gevoel op verschillende manieren. Je kunt bijvoorbeeld het probleem kleineren, tegen jezelf zeggen dat het niets is, maar daarmee verandert het gevoel niet. Je zou het gevoel kunnen analyseren, daarbij allerlei redenen aandragen voor je zelf waardoor het gevoel is ontstaan, maar ook daarmee verandert het gevoel niet. Je kunt het gevoel onder ogen zien, je er tegen verzetten of het negeren. Ook dit zal het gevoel niet veranderen, laat staan wegnemen.

Onze taal kent geen woorden waarmee we het ervaren gevoel en de fysieke veranderingen erin kunnen worden beschreven. Als er veranderingen plaatsvinden, is er sprake van een lichamelijke verschuiving in de bekkenstreek. Dit gevoel is duidelijk waarneembaar, we kennen allemaal wel het gevoel van de knoop in je buik, die plots blijkt te verdwijnen als je een oplossing ergens voor vindt. Dit gevoel gebeurt niet in het denken, maar is een fysieke gewaarwording. Je kunt de verandering in je binnenste voelen voltrekken (Gendlin, 1981)

### 3.3 Gevoelens

Gevoelens zijn gericht op het registreren van lust en onlust, in termen van aangenaam en onaangenaam. In deze zin hebben gevoelens niet direct een verbinding met ons handelen, het zijn op zich staande belevingen. Als we het hebben over gevoelens binnen de context van emoties, dan hebben deze gevoelens de rol van procesbewaker. Zij houden de bevredigingstoestand

met betrekking tot onze belangen in het oog. Ze kunnen gezien worden als de waakhonden voor onze belangenbevredigingen. Ze waarschuwen dat er belangenbevrediging in het geding is. Het onderscheid tussen gevoelens en emoties is dat er bij emoties sprake is van die drang om te handelen met stuurvoorrang, terwijl bij gevoelens die drang ook wel beleefd wordt, maar zich nog niet met stuurvoorrang aan ons opdringt. Emoties hebben wel een verbinding met ons handelen, emoties bewerken een drang in ons om op een bepaalde manier te handelen. Er ontstaat een verandering in onze actiebereidheid. Ze hebben te maken met motivatie, expressie, lichamelijke reacties, intensiteit, met verandering in actiebereidheid en met emotioneel gedrag. (Frijda 1988)

Bij emoties en gevoelens is er bij beide de beleving van de zich opdringende actiebereidheid. Het verschil is dat bij een emotie die druk alle andere actietendensen passeert en bij gevoelens is dat niet het geval. Dit onderscheid is van groot belang. Het onderscheid maakt duidelijk waarom gevoelens zo belangrijk zijn in het professionele werken met mensen; ze geven immers aan waar belangen in het geding zijn zonder grote druk om er iets aan te doen. Goed contact met je gevoel stelt je in staat tot doelgericht handelen ten aanzien van die belangen. Het werpt bovendien een ander licht op de zienswijze die de subjectieve emotie ziet als een verstorning van het objectieve denken. In plaats van het gevoel te zien als een bedreiging van het denken, kan voldoende aandacht voor het gevoel juist voorkomen dat de belangen zich via emoties moeten kenbaar maken. Gevoelens hebben invloed op reflectie, mede doordat bepaalde gevoelens die vroeger maatschappelijk onacceptabel waren, nu sociaal gezien minder acceptabel zijn, zoals boos worden. Ook is er sprake van een herwaardering van gevoelens in het algemeen, gevoelens zijn voor het functioneren van de mens belangrijker dan vroeger werd gedacht. (Siegers 2002, blz. 207)

### 3.4 Omgaan met gevoelens

Omgaan met gevoelens heeft voor een groot deel met voelen te maken. Iedereen voelt, maar vaak is het ingewikkeld om datgene wat je voelt onder woorden te brengen. Soms kan dit ook niet, dan is het feit dat je voelt al belangrijker dan dat je kunt verwoorden wat je voelt. Supervisie richt zich voor het grootste deel op het verwoorden van ervaringen. Bij de verwoording van die ervaringen, ontkom je er niet aan om te bevragen op de gevoelens die de supervisant bij zijn ervaringen had. Daarmee komen we dan ook gelijk op een moeilijk punt, het punt of je daarin als supervisor moet gaan focussen op lichaamsbewustwording of niet. Ik ben er een voorstander van om het juist wel te doen. Juist door het verwoorden van de spanning, of een euforisch gevoel, kun je de supervisant lijfelijk weer terugbrengen in de concrete situatie. Van groot belang voor de supervisor is het om bij het verwoorden van de inbreng van de supervisant goed te letten op de non-verbale signalen die de supervisant uitzendt. Zijn deze signalen wel congruent met wat de supervisant zegt? Vaak is er non-verbaal al sprake van een parallelproces als dat in het verwoorden nog niet aan de hand is. Ik ben van mening dat als je dat op een goede manier doet, je daardoor de supervisant verder kan brengen in het verwoorden van zijn gevoelens. Vaak zegt het non-verbale meer dan een supervisant ooit in woorden zal kunnen uitdrukken. Binnen het non-verbale kan er namelijk nooit sprake zijn van "praten over", die nuances kan je lichaam namelijk niet aangeven. Daarmee maakt het dat ik vind dat een belangrijk deel van communicatie wordt vergeten. Natuurlijk gaat het om het verwoorden, zeker om het verwoorden van gevoelens, en daarbij is het van belang dat je als supervisor zeer goed let op de non-verbale signalen die een supervisant uitstraalt. Siegers vindt dat het non-verbale in supervisie meer een verwerven van kennis en vaardigheden is, die men elders heeft geleerd. Hij geeft aan dat het non-verbale oefenen van vaardigheden niet thuis hoort binnen supervisie. Dit laatste ben ik niet met hem eens, hiermee geeft hij een stuk onderwaardering van het non-verbale in communicatie aan. Hij impliceert hiermee dat het non-verbale vooral een oefenen van vaardigheden is, terwijl ik van mening

ben dat het non-verbale het verbale binnen supervisie juist ondersteund of dat het non-verbale soms zelfs belemmerend kan werken binnen supervisie. Op dat moment is het van belang voor de supervisant om zich bewust te worden van de wijze hoe hij er bij zit, of welke non-verbale signalen hij uitzend.

### 3.4.1 Hanteren van gevoelens binnen supervisie

Als je gevoelens binnen supervisie wilt hanteren dan vraagt dit een bepaalde bekwaamheid van de supervisor. Siegers heeft een drietal regels opgesteld voor de supervisor om gevoelens binnen supervisie te hanteren.

#### 1. De supervisor moet kunnen omgaan met de eigen gevoelens.

Hiermee wordt verondersteld dat de supervisor zich bewust is van zijn eigen gevoelens, waarbij hij zich bewust is van eigen emotienormen en gevoeligheden vanuit zijn eigen gevoelsverleden. De supervisor zal een accepterende houding hebben ten aanzien van zichzelf en zijn gevoelens. Dit houdt in dat hij zijn gevoelens kan toelaten, ook als hij ze niet acceptabel vindt. Ook dat hij zichzelf kan accepteren, met alle mogelijkheden en beperkingen die hij heeft en dat hij goed voor zichzelf kan zorgen. Wat onder andere inhoudt, dat hij kan aanvoelen welke voorwaarden hij nodig heeft om goed te kunnen superviseren. De supervisor moet in staat zijn om zichzelf te kunnen motiveren, hij mag niet functioneren op basis van: "wat ik voel, moet ik ook uiten", de supervisor kan zich beter houden aan de volgende regels, maak onderscheid tussen wat je voelt en wat je wilt. Uit je gevoelens als het voor het superviseren relevant is. Schat in welk draagvlak in de relatie nodig is om welke gevoelens te uiten. Beschouw wat je voelt altijd als een signaal dat serieus genomen moet worden, onvoldoende aandacht en zorg voor de eigen gevoelens kan leiden tot emotionele uitbarstingen.

#### 2. De supervisor moet kunnen omgaan met de gevoelens van de supervisant

Wat betreft het omgaan met de gevoelens van de supervisant wordt verondersteld dat de supervisor voor alles adequaat kan omgaan met de gevoelens van de zichzelf. Pas dan kunnen de gevoelens van de supervisant worden gehanteerd, het zorgt voor draagvlak bij hem zelf. De supervisor moet zich kunnen inleven in de gevoelens van de supervisant, dit vraagt om een empathische houding ten aanzien van de supervisant en diens functioneren. De supervisor moet acceptierend staan ten opzichte van de gevoelens van de supervisant en ten aanzien van het effect dat die gevoelens op hemzelf hebben. De supervisor gaat adequaat om met de gevoelens van de supervisant, dit wil zeggen dat de gevoelens niet worden genegeerd of bestreden, maar door hem als belangrijk worden onderkend. Hij zal er respectvol mee om moeten gaan, om op basis van acceptatie te kunnen confronteren.

#### 3. De supervisor moet situaties kunnen scheppen waarin de supervisant kan leren omgaan met gevoelens.

Wat betreft het scheppen van situaties waarin de supervisant kan leren omgaan met gevoelens, kunnen we stellen dat dit één van de zwaarste opgaven voor de supervisor. Het gaat er immers niet om dat de supervisor adequaat omgaat met de gevoelens van de supervisant. Hij zal de gevoelens moeten activeren door zo te handelen dat de supervisant extra mogelijkheden krijgt om bij zijn gevoelens stil te staan dan wel ze te uiten. De supervisor zal, als de situatie daar om vraagt, zo moeten handelen dat gevoelens in supervisie centraal komen te staan. Het is vaak voldoende als de gevoelens er mogen zijn, er hoeft vaak niet heel veel mee gedaan te worden. Het belangrijkste is om ze er te laten zijn, ze te accepteren en ze vooral niet te negeren. Vaak is het niet zo adequaat om ze onmiddellijk te gaan bewerken. In verband met deze te creëren situatie zijn de volgende aspecten van belang. Als de supervisant zegt dat hij iets voelt, betekent dit nog niet dat het gevoel er ook is. Het wordt dan een taak voor de

supervisor om er voor te zorgen dat de supervisant niet bij de gevoelens weggaat. Praten over gevoelens is iets anders dan het bezig zijn met gevoelens. Iedereen kent wel het fenomeen van “praten over”. Het zorgt er voor, dat er soms juist niet gevoeld wordt. Gevoelens horen bij het leven, vaak ontstaat de angst dat als gevoelens op de voorgrond komen te staan in supervisie, het dreigt over te stappen op psychotherapie. Dit hoeft niet het geval te zijn, het wordt pas iets anders als supervisie door de wijze waarop er met de gevoelens wordt omgegaan. (Siegiers 2002)

### 3.5 Het verwoorden van gevoelens

Voor de supervisant is de bewustwording van zijn gevoelens en daarmee dus ook van zijn voelen, van groot belang om tot reflectie te komen in supervisie. Op het moment dat de supervisant zich gespannen voelt, maar daar geen aandacht aan besteedt, zal het supervisieproces daarmee worden belemmerd. De supervisor kan op deze spanning focussen, de supervisant zal de spanning moeten herkennen en leren erkennen, pas dan zal hij een stap verder kunnen zetten.

Tijdens het expliciteren kan de supervisor door vragen te stellen die zich richten op het voelen van de supervisant en de gevoelens die hij heeft, de supervisant tot meer lichaamsbewustwording kunnen brengen. Ook door het benoemen van de waarneming dat iemand een gespannen indruk maakt, of dat blijdschap zichtbaar is, kan de supervisant bewust maken van zijn gevoelens. De supervisant zal waarschijnlijk zijn gevoelens makkelijker onder woorden kunnen brengen. Tijdens het concretiseren kan de supervisor gerichter vragen hoe de supervisant het voelt, hoe het gevoel zich openbaart en wat dit gevoel met hem doet. In het geval van een positief gevoel, kan de supervisant worden uitgenodigd om dit gevoel vast te houden en in het problematiseren het gevoel ook in andere situaties aan te wenden. In het geval van negatieve gevoelens, kan meer gefocust worden op de oorzaak van de gevoelens, vaak zal dit al tot een gevoel van opluchting leiden waardoor de supervisant gemakkelijker tot reflecteren kan overgaan.

### 3.6 Samenvatting

Het inzoomen op het stuk voelen moet binnen de context van de integratie op het eerste niveau worden gezien. Het is wel het stuk waarbinnen lichaamsbewustwording een belangrijke rol inneemt, vandaar dat ik er in dit hoofdstuk langer bij stil heb willen staan. Het stuk denken, willen en handelen mogen zeker niet uit het oog worden verloren. Daar waar het in supervisie vooral gaat om het verwoorden of onder woorden brengen van een concrete situatie, zien we binnen het voelen dat het onder woorden brengen van gevoelens niet zo eenvoudig is. Soms is het zelfs beter om vooral te voelen zonder er gelijk woorden aan te moeten geven. Voelen en het verwoorden van gevoelens zullen leiden tot meer lichaamsbewustwording. Daardoor is er ook sprake van een meerwaarde voor supervisie, door het herkennen en erkennen van gevoelens zal de supervisant makkelijker tot reflecteren kunnen overgaan.

# Hoofdstuk 4

## Houding en lichaamstaal binnen supervisie

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wil ik meer inzoomen op non-verbale communicatie en lichaamstaal. Houding is daarin een belangrijk aspect, de houding van de supervisant, maar ook de houding van de supervisor. Door verschillende houdingen en aspecten van non-verbale communicatie te herkennen, kan de supervisor ze inzetten in supervisie en gebruiken om de communicatie binnen supervisie beter te laten verlopen.

### 4.2 Supervisie als verbale methode

Siegers stelt dat supervisie primair een verbale methodiek is. Het vloeit voort uit de aard van de methodiek en heeft niets te maken met de overwaardering van het verbale boven het non-verbale. (Siegers 2002, blz. 409 ev.) Het draait voor een groot deel om taal, en taal bestaat in vele vormen. Vaak is het slechts een klein deel van wat we zeggen, dat de boodschap overbrengt. De meest gekende en meest gecultiveerde in het onderwijs en de westerse maatschappij is de verbale. Zo ook in supervisie. Tekenen dat de verbale taal niet alleen zaligmakend is, zijn er genoeg. De non-verbale gezichtsexpressies en gebaren bij een gesprek dragen volgens onderzoekers meer dan 55% van de informatie over. (Mehrabian, 1972) Mehrabian bevond dat slechts 7 % van de emotionele inhoud van een boodschap overgedragen wordt door woorden. Ongeveer 38 % door 'parataal, eigenlijk de stem en ongeveer 55 % door non-verbale taal, zoals gebaren, houding, gezichtsuitdrukkingen enz. Het is niet gesproken of geschreven taal die betekenis creëert of bevat, maar het non-verbale, waaronder lichaamstaal. Met de term non-verbaal wordt alle directe communicatie die in en tussen mensen plaatsvindt, met uitzondering van de communicatie via de inhoud van de gesproken woorden. Siegers zou het toejuichen als non-verbale communicatie een meer vanzelfsprekende plaats zou krijgen in geprofessionaliseerd werk als supervisie. Toch blijft hij beweren dat supervisie een verbale methodiek is, omdat het gezien de doelstelling in haar wezen op verwoording gericht is.

Siegers koppelt in zijn hoofdstuk over het non-verbale (Siegers 2002, blz. 409 e.v.), de non-verbale communicatie vooral aan de werkinbreng van de supervisant. Hij geeft daarbij aan dat de supervisant het non-verbale en zijn lichaamsbewustwording niet in supervisie moet leren, maar het moet leren gebruiken in de uitvoering van zijn werk. Hiermee geeft hij wederom aan dat het non-verbale binnen supervisie een ondergeschikte rol speelt. Ik zal proberen aan te geven dat lichaamsbewustwording en het non-verbale meer is dan een trucje om vaardigheden aan te leren of te oefenen, maar dat het een belangwekkende rol binnen supervisie kan aannemen.

### 4.3 Houding

Door lichaamshouding zegt iemand veel over zichzelf; hoe hij zich voelt en hoe hij ten opzichte van de ander staat. De supervisant die levenslustig is en vol zelfvertrouwen, toont een krachtige lichaamshouding. De onzekere supervisant zit in elkaar gedoken, heeft afgezakte schouders, en een afgewend lichaam. Deze supervisant maakt ook weinig oogcontact. Hij straalt als het ware uit dat hij weinig interesse heeft in alles en iedereen om hem heen. In de volgende subparagrafen zal ik een aantal voorbeelden schetsen die wat zeggen over houding. Het zijn slechts indicaties en ik pleit er voor om te waken om er te veel waarde aan toe te kennen. Iemand die met zijn armen over elkaar zit hoeft niet persé een gesloten houding te hebben, hij kan het ook gewoon koud hebben, of er op die manier prettig bij zitten. Het is dus belangrijk om te kijken naar de volledige uitstraling die iemand in zijn houding heeft.

### 4.3.1 Oordelen over houding

Mensen worden beoordeeld op hun houding. Iemands houding is een van de eerste aspecten die je kunt waarnemen. Als je iemand voor het eerst ontmoet beoordeel je in een flits hoe hij of zij er uit ziet: is het een man of een vrouw, welke leeftijd heeft hij of zij, hoe gaat iemand gekleed en welke houding neemt hij aan: rechtop of gebogen, open of gesloten. Dit alles bij elkaar geeft een eerste indruk waar we iemand op beoordelen. Als we over iemands houding spreken, wordt vaak iemands attitude, zijn grondhouding, bedoeld en niet alleen zijn lichaamshouding. Toch heeft het één veel met het ander te maken. Hoe je lichaamshouding is, zo voel je je ook. Als je somber bent dan helpt het al je stemming te verbeteren als je bewust rechtop loopt of zit.

### 4.3.2 Respect en belangstelling

Door je houding kun je respect en belangstelling weergeven. De belangstelling wordt ook weergegeven door je lichaamspositie. Keer je je naar de ander toe, en draai je ook armen en benen naar de ander toe, dan kom je belangstellender over. Andersom werkt het gek genoeg ook: door je naar de ander toe te keren, stel je je open. Daardoor krijg je belangstelling. In supervisie zal hier bijna altijd sprake van zijn, door je te openen naar de supervisor kom je belangstellend over en krijg je ook belangstelling van de supervisor.

### 4.3.3 Beïnvloeding door houding

Het is niet alleen belangrijk op je houding te letten omdat je daarop beoordeeld wordt. Als je een geoefende houding-kenner wordt, kun je ook een ander beïnvloeden door gebruik te maken van je kennis. Je kunt hierbij denken aan houdingscongruentie of het moduleren van de ander. Als je houding precies gelijk is met die van iemand anders, noemen we dat houdingscongruentie of houdingsovereenkomst. Het bewust kopiëren van iemand zijn houding en bewegingen wordt wel spiegelen genoemd. In Neuro Linguïstisch Programmeren (NLP) wordt ook wel gesproken over “moduleren” als techniek. Dit is het opzettelijk kopiëren van de houdingen en gedrag van de ander. Het idee daarachter is dat je door dit te doen ook de manier van denken van de ander over neemt. Je deelt dezelfde gevoelens, overtuigingen en strategieën. Wat de ander door zijn presentatie heeft bereikt, kun jij ook bereiken door zijn gehele manier van doen over te nemen. Het nadoen van houding en bewegingen is iets dat we al van nature doen. Hij krijgt alleen het “gevoel” dat hij begrepen wordt; dat hij aardig gevonden wordt. Onbewust. Je weet niet dat je dit doet, en degene die je nadoet merkt het ook niet bewust.

Spiegelen kun je leren door te letten op de lichaamshouding van de supervisor, en vervolgens te kijken dan naar eigen lichaamshoudingen. Het zal invloed hebben op de communicatie. Als je bij de gesloten supervisor zijn houding spiegelt zal de communicatie stagneren. Je kunt het op dat moment gebruiken door het bespreekbaar te maken. De supervisor zal zich bewust worden van zijn houding en waarschijnlijk kan een parallel worden getrokken naar de concrete werksituatie. (van Marwijk)

## 4.4 Afstemmen

Als je de supervisor wilt bereiken, zorg dan dat je qua houding zijn gelijke wordt, stem op hem af. Houd er echter rekening mee dat lichaamstaal een geheel van verschillende lichaamstekens is. Je kunt natuurlijk wel proberen te openen in je houding, om belangstellend over te komen, maar als je nog steeds je ogen neerslaat wanneer je door de ander aangekeken wordt heeft het geen effect. Let dus ook op de andere tekens als intonatie, gebaren en gezichtsuitdrukking. De houding die we aannemen is niet zomaar, tenzij we alleen zijn. We passen onze houding aan anderen aan. Behalve dit kunnen we ook op andere manieren

onze verhouding tot de ander laten zien door onze houding. Dat kun je door middel van de volgende manieren doen:

- symmetrische of asymmetrische houding
- gesloten of open houding
- toekeren of afkeren
- insluiten of uitsluiten

#### 4.4.1 Symmetrische houding of asymmetrische houding

Een symmetrische houding is een houding waarbij de armen en benen, links en rechts in gelijke positie worden gehouden. Iemand die een symmetrische houding aanneemt, toont daarmee respect of onderdanigheid aan. Bij mensen die formeel onze meerdere zijn en die we respecteren, zullen we vaak een symmetrische houding aannemen. Als we ons in iemands bijzijn meer ontspannen voelen, zullen we een asymmetrische houding aannemen. We kunnen dan bijvoorbeeld een beetje onderuit hangen, een been optrekken of de benen over elkaar leggen. Binnen individuele supervisie is vaak sprake van een symmetrische houding, de supervisor is vaak ingespannen bezig met het verwoorden van zijn inbreng of met het reflecteren. Ook de supervisor zal vaak een symmetrische houding aannemen, hoewel hij door een asymmetrische houding, de supervisor kan uitnodigen om meer te ontspannen.

Als de supervisor in de loop van het gesprek een meer asymmetrische houding aanneemt, toont hij zich ontspannen. Als supervisor kun je hiertoe uitnodigen door bijvoorbeeld een beetje naar voren leunen in de richting van de persoon supervisor, zijn stoel een beetje draaien of zijn arm op tafel leggen. (van Marwijk)

#### 4.4.2 Gesloten of open houding

Iemand die zich niet zeker voelt in het bijzijn van de ander neemt een gesloten houding aan. Dan kruist hij zijn armen of benen of houdt hij een voorwerp, bijvoorbeeld zijn map, voor zich. Daarmee schermt hij zich af voor een te intieme benadering. In het begin van een gesprek nemen we vaak een gesloten houding aan. We moeten eerst zien of we de ander wel kunnen en willen vertrouwen. Als we ons wat meer op ons gemak voelen, kunnen we een open houding aannemen. Regel is dit echter niet. Veel mensen staan of zitten altijd met hun armen over elkaar of zitten met hun benen gekruist. Ze vinden dat juist een gemakkelijke houding. Om te beoordelen in hoeverre de ander zich bij ons op zijn gemak voelt, moeten we dus ook op andere tekens letten. Ook met onze handen kunnen we een open of gesloten houding aannemen. Met open, naar voren gestrekte handen, duiden we bijvoorbeeld onze onschuld of onwetendheid aan. Zeggen we hetzelfde met gebalde vuisten dan komen we agressief of weinig geloofwaardig over. (van Marwijk) Als supervisor zal je wel altijd oog moeten hebben voor het totaalplaatje, niet iedereen die zijn vuisten balt is agressief. Het gaat hier om voorbeelden, niet om wetten.

#### 4.4.3 Toekeren of afkeren

Hoe meer belangstelling we hebben in de ander en in wat hij te vertellen heeft, hoe meer we ons naar hem toekeren. Dit toekeren doen we niet alleen door ons hoofd en lichaam naar de ander toe te draaien. Als twee mensen elkaar vinden in een gesprek, keren ze meestal hun benen naar elkaar toe. De knie die het verst van de ander af is, kruist dus het been dat het dichtste bij staat. Daarmee draaien we ook ons lichaam en onze buitenste arm naar de ander en zo tonen we interesse. Soms zie je ook dat de benen juist de andere kant op wijzen. De gesprekspartners praten dan als het ware over hun eigen schouder naar achteren. Hierbij gaat het om een gesprek dat kort moet duren of waarbij ze het niet met elkaar eens zijn. Om met je

knieën naar elkaar gekeerd te zitten moet er echter wel genoeg ruimte zijn. (van Marwijk) Vooral binnen groepssupervisie zal van toekeren of afkeren sprake kunnen zijn, doordat de situatie tot bondvorming in supervisie kan leiden. Het kan er toe leiden dat twee van de supervisanten zich onbewust afkeren van de derde supervisor of de supervisor.

#### 4.4.4 Insluiten of uitsluiten

Als een derde persoon zich wil mengen in het gesprek, kunnen we hem daarvoor de ruimte geven. De mensen die al met elkaar spreken, keren zich dan lichtelijk naar de ander toe. Hierdoor wordt hij betrokken. Als de anderen hem niet in het gesprek willen betrekken, blijven ze naar elkaar toegekeerd. De ander zit er dan wat verloren bij en zal uiteindelijk figuurlijk vertrekken. (van Marwijk) Tijdens individuele supervisie zal hiervan geen sprake zijn, maar binnen groepssupervisie of een triade, kan dit uitsluiten wel aan de orde zijn, als supervisor zal je hier altijd oog voor moeten hebben.

#### 4.5 Houdingen worden bewegingen.

Aan iemands houding kunnen we veel aflezen, maar mensen zijn maar zelden statisch. Lichaamshoudingen wisselen elkaar af en dit maakt lichaamstaal dynamisch. Als houdingen al iets betekenen dan zijn veranderingen van houdingen zeker veelzeggend. Als de supervisor anders gaat zitten en daarmee dezelfde houding aanneemt als de supervisant, is er duidelijk iets veranderd in zijn attitude. Misschien was hij het eerst niet eens met de supervisant, maar is hij in de loop van het verhaal overtuigd. We geven dus feedback door houdingen en bewegingen. Dit is een aardig gegeven om in je achterhoofd te houden, kijk naar wat er precies in de houding van de supervisant verandert. Zit hij "lekker achteruit" of zitten hij op het puntje van zijn stoel. Ook de frequentie van het veranderen van houding is een belangrijk gegeven.

#### 4.6 Praten met je lichaam

Door middel van intonatie geven we expressie aan datgene wat we aan de ander duidelijk willen maken. Als we onze woorden vergezellen van hoofd-, hand-, schouder- en armbewegingen kunnen we onze boodschap nog meer benadrukken. Het maken van gebaren die de gesproken woorden ondersteunen noemen we gesticuleren. In supervisie zal niet zo snel gebruik gemaakt worden van heftige lichaams- of armbewegingen, maar toch kunnen we ook binnen supervisie niet zonder lichaamstekens. Tijdens het verwoorden van onze gedachten, maken we het meest gebruik van ons hoofd om onze gesproken zinnen te voorzien van punten en komma's. Knikken betekent niet alleen instemming maar ook aanmoediging van de ander, om door te spreken. Nee schudden betekent juist: "daar zou ik wat tegenin willen brengen."

##### 4.6.1 Lichaamstaal

Behalve de bewegingen van armen en hoofd zijn ook de bewegingen van bijvoorbeeld schouders en benen rijk aan betekenissen. Alle houdingen en bewegingen van het lichaam, die van het gezicht, die met het hoofd, de armen, benen en voeten, werken samen in de lichaamstaal. Ze blijken een echte taal te vormen, met een woordenschat en, volgens sommigen, een soort onregelmatige grammatica, die de gesproken taal soms aanvult, soms vervangt. (van Marwijk)

## 4.7 Samenvatting

Door het combineren van de verschillende opvattingen over lichaamsbewustwording in combinatie met verschillende vormen van non-verbale communicatie in supervisie heb ik geprobeerd om een instrument aan te reiken, waardoor lichaamsbewustwording en non-verbale communicatie kunnen worden ingezet als waardevolle component in supervisie. Het biedt de mogelijkheid om naast de verbale communicatie binnen de methodiek van supervisie het non-verbale in te zetten en te gebruiken in supervisie. Houding en lichaamstaal zijn onlosmakelijk verbonden met communicatie en zijn dus ook altijd aanwezig binnen supervisie. Door de verschillende houdingen en lichaamstaal te herkennen en te gebruiken kan gesteld worden dat lichaamsbewustwording van meerwaarde is in supervisie. Het blijft wel van belang dat de beschreven principes over houding niet te veel als waarheid worden opgevat, maar dat de supervisor de complete situatie inschat. Daarbij kan het helpen om de supervisant te confronteren met zijn houding. De supervisor kan daarbij verwoorden welk gevoel dit bij hem oproept en daarbij de supervisant bevragen of de waarneming en het opgeroepen gevoel herkend wordt en of het klopt. Op deze manier blijft de communicatie helder en wordt het risico voorkomen om voort te blijven varen op aannames.



# Hoofdstuk 5

## De meerwaarde van lichaamsbewustwording in Supervisie

### 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wil ik proberen de verschillende uitkomsten van de voorgaande hoofdstukken te combineren en daarmee een handreiking te doen om lichaamsbewustwording binnen supervisie hanteerbaar te maken. Daarbij zal ik kijken naar de mogelijkheden die supervisor heeft voor zichzelf en voor de supervisant. Ook de manier waarop de supervisor deze mogelijkheden kan inzetten binnen supervisie komt aan de orde. Tot slot zal ik proberen samen te vatten en bekijken in hoeverre er een antwoord is gevonden op de probleemstelling; "wat is de meerwaarde van lichaamsbewustwording binnen supervisie."

### 5.2 Lichaamsbewustwording binnen supervisie.

De supervisor kan zijn deskundigheid op het gebied van lichaamsbewustwording en non-verbale communicatie op verschillende wijzen in supervisie aanwenden. Daarbij zijn wel een aantal zaken van belang. Allereerst de uitgangssituatie van de supervisor en de supervisant. Beiden moeten bekend zijn met non-verbale communicatie en de supervisant moet het ook kunnen gebruiken in de uitvoering van zijn werk. Een methodische hantering van het non-verbale in supervisie veronderstelt een werkhouding van de supervisor, waarin de volgende elementen zijn opgenomen. Primaire gerichtheid op het eigen lichaam en de eigen non-verbale communicatie. Via deze bewustwording kan de supervisor zich richten op de non-verbale communicatie van de supervisant. De modelwerking die uitgaat van de supervisor is een belangrijke motor in non-verbale communicatie binnen supervisie.

Primaire gerichtheid op de aanvullende informatie die de non-verbale communicatie ons kan verschaffen. Is de non-verbale communicatie van de supervisant wel congruent, of is er sprake van tegenstrijdigheden?

Bewuste gerichtheid op het non-verbale in de verwoording van de werkervaringen door de supervisant. Hierdoor kan duidelijk worden in hoeverre het non-verbale bij de supervisant in diens denken en handelen in de werkuitleiding een bewuste rol speelt. Bewuste gerichtheid op de supervisiesituatie zelf, om als tweede bron van leermateriaal methodisch te hanteren.

De non-verbale communicatie tussen supervisant en supervisor kan alleen in de hier en nu situatie worden benut door de supervisor voor het leren van de supervisant.

### 5.3 Inzet van lichaamsbewustwording en het non-verbale in supervisie

De supervisor kan zijn deskundigheid op het gebied van non-verbale communicatie aanwenden voor zijn eigen functioneren, voor gebruik in gesprek met de supervisant, voor het scheppen van mogelijkheden voor de supervisant om in specifieke werkvormen nieuwe ervaringen op te doen, of voor het non-verbaal neerzetten van werksituaties. (Siegers, 2002)

#### 5.3.1 Lichaamsbewustwording en het non-verbale inzetten voor zichzelf

Het gaat hierbij voor de supervisor om een aantal condities die van belang zijn om het supervisieproces van de supervisant optimaal te kunnen ondersteunen. Je kunt hierbij denken aan de ruimte en de inrichting van de ruimte waarin zie wordt gegeven. Maar ook om condities voor het supervisieproces die de supervisor door middel van zijn eigen functioneren kan bewerkstelligen, onder andere door zijn wijze van zitten, praten en afstandsbevestiging.

Grotere bewustwording van de non-verbale communicatie kan de supervisor helpen meer zicht te krijgen op de supervisant en zijn leren. Door bewust te zijn van zijn eigen lichaam, kan hij ook beter ervaren wat de supervisant non-verbaal uitzendt. Dit kan dan doordat hij daar meer op gericht is en hij kan daardoor meer betekenis geven aan het gedrag dat hij waarneemt.

De supervisor kan met behulp van het non-verbale zijn zicht op de supervisant vergroten door buiten de bijeenkomst zich non-verbaal in te leven in de supervisant door op de zelfde manier te gaan zitten als zijn supervisant. Hierbij gaat het erom, om inlevend met behulp van het eigen lichaam te trachten nader in contact te komen met de ander en hem daardoor beter aan te voelen. Op deze manier kan er nieuw zicht komen op de ander én op zichzelf. Het kan meer zicht geven op de situatie waarin de supervisant werkt, maar het kan ook verder gaan. Bijvoorbeeld dat de supervisor merkt dat hij weerstand heeft om te gaan zitten zoals zijn supervisant geneigd is om te doen, waardoor hij de supervisant moeilijk kan accepteren. Dit kan er toe leiden dat de supervisor wat te leren heeft om zijn supervisant ook op dat gebied te kunnen accepteren. De supervisor kan vervolgens deze verkenningen aanwenden in zijn begeleiding van de supervisant. (Sieggers, 2002)

### **5.3.2 Lichaamsbewustwording en het non-verbale inzetten in gesprek met de supervisant**

Het non-verbale kan op verschillende manieren aan de orde worden gesteld, bijvoorbeeld als de supervisant het in zijn werkinbreng over non-verbale communicatie heeft. Als de supervisant bijvoorbeeld moeite heeft met de houding van een cliënt, of zijn eigen verkramping in een bepaalde situatie, kan de supervisor daar op verschillende manieren op inhaken. Hij kan benoemen dat het opvalt dat de supervisant het non-verbale in zijn inbreng benoemt, waardoor de supervisor aangeeft dat het voor hem ook een belangrijk aspect is. De supervisor kan de vraag stellen of het klopt dat de supervisant in zijn werkuitvoering op het non-verbale is gericht. Het kan een opening bieden om het non-verbale in zijn werk op de voorgrond te plaatsen, om te onderzoeken of hij daarop gericht is en daarmee doelbewust omgaat. Ook kan de supervisor met de supervisant bespreken in hoeverre deze bij het reflecteren over zijn ervaring zich wil richten op de non-verbale aspecten in de situatie.

De supervisor kan de supervisant uitnodigen om zijn werkinbreng non-verbaal uit te proberen, door bijvoorbeeld voor te doen hoe zijn cliënt er bij zat in de situatie. Het kan er toe leiden dat de supervisant zich meer bewust wordt van wat er in de situatie aan de hand was. Hiermee kan de ervaring geproblematiseerd worden, doordat hij merkt wat hij moeilijk vindt in het gedrag van zijn cliënt en er daardoor beter mee om leren gaan.

De supervisant kan worden uitgenodigd om ander non-verbaal gedrag uit te proberen. De supervisor kan in deze situatie de cliënt spelen en de supervisant kan ervaren welke effecten bepaald ander non-verbaal gedrag kan bewerkstelligen. Het uitproberen kan concretiseren wat de supervisant te leren heeft ten aanzien van zijn non-verbale gedrag.

De supervisor kan binnen de supervisiesituatie zelf het non-verbale introduceren. Hij kan dit doen door de supervisant uit te nodigen om op een bepaalde manier te gaan zitten, zich vrijer in de ruimte te bewegen, zijn eigen ruimte te laten ervaren, of de stilte als positief te laten ondergaan. Een andere mogelijkheid kan zijn dat de supervisor aansluit op de wijze waarop de supervisant over zijn werkinbreng vertelt. Door aan te sluiten en te bevestigen dat de supervisant die zegt dat hij opgewekt is door een bepaalde situatie in zijn werkinbreng, er ook opgewekt uitziet, meer straalt als hij over de situatie spreekt. Daarbij dan vooral de vraag stellen of de supervisant zich bewust is van datgene wat hij op dat moment uitstraalt en dit weer als aanleiding te nemen om op door te reflecteren. Andersom kan natuurlijk ook, in plaats van bevestigen dat zichtbaar is dat iemand opgelucht is in een bepaalde situatie, de discongruentie aanhalen, door te zeggen dat ondanks dat hij verbaal zegt opgelucht te zijn, hij non-verbaal een bedrukte indruk maakt. Hierbij concrete gedragingen aanhalend die de supervisant laat zien. Hiermee wordt de supervisant bewust gemaakt van zijn lichaamstaal.

De supervisor kan ook iets doen met de non-verbale communicatie in supervisie door bijvoorbeeld te benoemen dat de supervisant zachter gaat praten als hij het over een moeilijke situatie in zijn werk heeft. Daarmee richtend op de bewustwording van het non-verbale gedrag van de supervisant. De supervisor kan ook aangeven wat hem opvalt in het non-verbale gedrag, bijvoorbeeld door aan te geven dat het opvalt dat de supervisant er gespannen bij zit, daarbij vragend om zich meer te ontspannen en daar zelfs leerhulp bij te geven door aan te geven hoe de supervisant zich misschien meer kan ontspannen, vanuit de theorie van de haptonomie kun je aangeven wat de basis is en de supervisant daarmee op weg helpen. Een andere mogelijkheid is spiegelen, de supervisor kan aanbieden om de supervisant te laten zien wat hij non-verbaal doet, door dit na te doen, daarbij benoemend wat dit bij hem oproept. Hierdoor kan de supervisant lijfelijk ervaren wat zijn non-verbale gedrag oproept bij de ander. Dit vraagt om grote zorgvuldigheid van de supervisor, hij kan alleen tot deze interventie overgaan als er sprake is van veiligheid en vertrouwen tussen hem en de supervisant.

De supervisor kan wijzen op de parallel die optreedt in de werksituatie en werkinbreng van de supervisant en hoe deze zich gedraagt in supervisie. Als de supervisant vertelt dat hij moeite heeft om zijn cliënt aan te kijken als hij met hem praat, kan de supervisor aangeven dat hem dat ook opvalt in de supervisiesituatie. Dat hij daarbij ook oogcontact vermijdt met de supervisor of eventuele medesupervisanten, hiermee maakt hij de supervisant direct bewust van zijn non-verbale gedrag. (Sieggers, 2002)

### **5.3.3 Lichaamsbewustwording en het non-verbale inzetten in aparte werkvormen**

Tussen de mogelijkheden uit de vorige paragraaf en het benutten van lichaamsbewustwording in aparte werkvormen zit maar een dunne lijn. In de vorige paragraaf is het echter maar een korte uitstap, of intermezzo binnen het gesprek. Als je het inzet als aparte werkvorm, zal dit gemakkelijker gebeuren in een groepssupervisie dan in een individuele. In groepssupervisie kan de hele groep worden uitgenodigd om te oefenen met bepaald non-verbaal gedrag en bewust te worden van de uitwerking van dit gedrag binnen de communicatie. In individuele supervisie zou je het bijvoorbeeld kunnen inzetten door de supervisant die maar door blijft razen en figuurlijk in het gesprek aan het rennen is, uit te nodigen om met elkaar een eind te gaan wandelen. De supervisant zal zich waarschijnlijk bewust worden van wat hij teweeg brengt als hij doorkrijgt dat de supervisor wel erg hard moet mee rennen om bij te blijven. Hierdoor zal hij zich letterlijk stil zetten, waardoor hij figuurlijk ook stil kan gaan staan bij wat hij doet. (Sieggers, 2002)

### **5.3.4 Lichaamsbewust en non-verbaal neerzetten van werksituaties**

Het non-verbaal neerzetten van werksituaties kan gebruikt worden in groepssupervisie, in individuele supervisie zal het moeilijk ingezet kunnen worden. Neerzetten van een werksituatie kan worden ingezet op het moment dat een supervisant aangeeft dat bepaalde situaties in zijn werkuitvoering steeds terugkomen, en dat hij er steeds geen antwoord op heeft hoe dit gebeurt. De supervisant kan dan worden uitgenodigd om de medesupervisanten en eventueel de supervisor non-verbaal neer te zetten zoals de situatie volgens hem is. Hierbij mag de supervisant de anderen zo goed mogelijk te modelleren naar de personen uit de werksituatie. De medesupervisanten leveren een bijdrage door te ervaren hoe het voelt om in een dergelijke situatie te zijn en daar over te rapporteren aan de supervisant. Het levert de medesupervisanten een leersituatie op door bewust te worden van hun lichaam in die specifieke situatie en ze leren zich erdoor in te leven. Voor de supervisant die neerzet levert het een hoop feedback op door de reacties van de medesupervisanten, maar ook doordat hij van een afstand kan kijken naar de situatie, waar hij normaal onderdeel van uit maakt. Uiteindelijk kan de supervisant zichzelf ook nog plaatsen in de situatie en er zo onderdeel van gaan uitmaken en aan den lijve ondervinden hoe het voelt in de situatie. (Sieggers, 2002)

## 5.4 Samenvatting en conclusie

In onze westerse cultuur is aandacht voor het non-verbale en lichaamsbewustwording geen vanzelfsprekende zaak. We zijn er niet echt bekend mee, maar maken er wel degelijk gebruik van. In supervisie is het niet anders, we focussen ons voornamelijk op het verbale, het draait om het verwoorden in expliciteren, concretiseren, reflecteren en problematiseren. Ik houd me het recht voor om een pleidooi te houden om vooral binnen supervisie ook gebruik te maken van lichaamsbewustwording en non-verbale communicatie. Het kan een extra verdieping opleveren in supervisie en in de integratie op 2 niveaus. Ik hoop hiermee de meerwaarde van lichaamsbewustwording in supervisie duidelijk te maken.

In supervisie is het wel van belang om oog te hebben van de verschillen tussen supervisanten, de één zal ontvankelijker zijn voor het gebruik van lichaamsbewustwording en non-verbale communicatie, dan de ander. Op het moment dat het weerstand oplevert, kan een keus voor hantering van lichaamsbewustwording een blokkade in het leerproces opleveren. Hier ligt echter ook een uitdaging om te onderzoeken wat deze weerstand is en waardoor het wordt gevoed. Als ik naar mezelf kijk, had ik drie jaar geleden een behoorlijke weerstand tegen de inzet van lichaamsbewustwording. Ik vond het veel te eng, maar door het juist aan te gaan, heeft het me een stuk verder geholpen in mijn integratie op de beide niveaus. Juist daar waar de weerstand ligt valt een grote overwinning te behalen. Misschien niet direct in supervisie, maar in dat geval kan de supervisant worden aangespoord om iets te gaan ondernemen met lichaamsgeoriënteerde therapie of haptonomische begeleiding naast supervisie, het zal een stuk ruimte opleveren om tot reflectie te komen in het vervolg van het supervisietraject.

Als supervisor wil ik me zeker nog meer gaan ontwikkelen met betrekking tot de inzet van lichaamsbewustwording in supervisie. Mede door het schrijven van dit werkstuk ben ik tot de conclusie gekomen dat op dat vlak nog veel meer te halen valt voor mij als supervisor. Vanaf nu kan ik mijn eigen lichaamsbewustwording nog beter inzetten in supervisie en heb ik een instrument gevonden om extra dimensies in het supervisieproces van de supervisant aan te boren.

Zwolle

December 2005

Reijer Jan van 't Hul





# Geraadpleegde Literatuur

## Boeken en artikelen:

Boot, B.	Haptonomie, een kwestie van gevoel.	2003, Amsterdam
Frijda, N.	De emoties, een overzicht van onderzoek en theorie.	1988, Amsterdam
Gendlin, E.T.	Focussen, gevoel en je lijf.	1981, Amsterdam
Gerritse, T.A.C.M.	Over kleine dingen, een inleiding in de haptonomie.	2000 Maarsen
Kessel, L. van,	De leerweg in supervisie.	1989, Wageningen
Kolb, D.A.	Experiential learning, experience as the source of learning and development.,	1984 Englewood Cliffs, New Jersey.
Lowen, A.	The language of the body.	1974, New York
Mehrabian, A.	Nonverbal communication	1972, Chicago
Siegers, F., Haan, D.	Handboek supervisie.	1988, Houten/Diegem
Siegers, F.	Handboek supervisie-kunde.	2002, Houten/Mechelen
Tamboer, J.W.L.	Mensbeelden achter bewegingsbeelden.	1985, Haarlem

## Websites

Marwijk, F. van,	<a href="http://www.lichaamstaal.nl">www.lichaamstaal.nl</a>	Voorschoten
	<a href="http://users.skynet.be/bk228000/emotionlichaamswe.htm#terug">http://users.skynet.be/bk228000/emotionlichaamswe.htm#terug</a>	
Merkx, R. &	<a href="http://www.rebalancing.nl">www.rebalancing.nl</a>	Deursen, J. van,

