

Focussen in Supervisie

To Drayer

© Auteursrechtelijk beschermd. Niets uit deze uitgave mag zonder schriftelijke toestemming van de schrijver worden gebruikt voor publicatie

1. Inleiding

In supervisie is het belangrijk dat de supervisant tot reflectie komt. Niet iedere supervisant heeft het reflectieve vermogen van nature in zich. Hoe kan de supervisor het focussen gebruiken om zo het reflectieve vermogen te bevorderen?

Bij het geven van supervisie werk ik veel op het betrekkingniveau. Op het moment dat het kristallisatieproces rond komt voor de supervisant komt het ervaren gevoel naar voren. De woorden voor het ervaren gevoel zijn vaak moeilijk te vinden voor de supervisant. Als je als supervisor kiest om met focussen te werken in supervisie, kan de supervisant door te focussen, inzicht krijgen in zaken die spelen. Zaken die het functioneren kunnen belemmeren. Door dit inzicht kom je tot de ontdekking wat er speelt. Met focussen kan een verdieping in supervisie plaatsvinden bij het openleggen van eventuele problemen, belemmeringen, wensen, verlangens en mogelijkheden.

2. Wat is focussen?

Jaren geleden kwam Eugene Gendlin, de grondlegger van het focussen, er al achter dat bij de ene cliënt in psychotherapie de behandeling succesvol en bij de andere cliënt totaal geen voortgang zichtbaar was¹. De oorzaak van het succes lag in het feit dat de ene cliënt door middel van reflectie bij het gevoel onder de emotie kon komen en de andere cliënt waar de therapie niet succesvol verliep, dit niet kon. Deze ontdekking bracht Gendlin op het idee een manier van werken te ontwikkelen, zodat een persoon innerlijk voeling krijgt met zichzelf. Hij noemt dat focussen.

Focussen is een manier van omgaan met jezelf waarbij de focusser zijn aandacht naar binnen richt. Je maakt contact met een gevoel, waar je als focusser de betekenis nog niet van weet. Door contact te maken met je innerlijk voelen in je lijf, zoem je als het ware in op het vage gevoel. Je lijf geeft aan dat er 'iets' is, waar jij nog geen woorden voor hebt. Door er tijd voor te nemen en het 'iets' te bevragen, zal je lichaam het antwoord geven. Met focussen ga je van het inhoudsniveau naar het betrekkingniveau en daarbij stel je de vraag aan jezelf: wat is er wat dit gevoel mij te zeggen heeft? Je gaat er niet in zitten, zodat het je overspoelt, maar je gaat er bij zitten en je ervaart welk antwoord je lijf je geeft.

2.1 De zes stappen van het focussen en hun betekenis²

Het focusproces is onderverdeeld in zes belangrijke stappen. Als je begint met focussen is het prettig om op deze manier handvatten te hebben om bij het 'ervaren gevoel' te komen. Als je meer geoefend raakt, hoef je minder aan die zes afzonderlijke processtappen te denken. Het proces is zo onderverdeeld, omdat op grond van jarenlange ervaring blijkt, dat dit een doelmatige methode is om focussen te gebruiken. Als je als onervaren focusser zonder begeleider focust, kan het zijn dat je de ervaring opdoet dat je niets in je binnenste voelt verschuiven. De valkuil voor een onervaren focusser is om gelijk met de aandacht naar binnen te gaan. Je moet je eerst bewust worden van je lijf aan de buitenkant. Hoe je er bij zit, wat op dit moment veel aandacht van je vraagt om vervolgens je aandacht naar binnen te richten. De zes focusstappen zijn:

1. Ruimte maken. Bij het ruimte maken ontspan je, ga je met je aandacht van buiten naar binnen. Je kijkt, als de aandacht naar binnen is gericht, of er een lichamelijke spanning wordt gevoeld in het gebied van de keel tot in je buik. Wat je voelt, erken dat. Later kun je er op ingaan. Je kijkt eerst, of er nog meer is wat de aandacht vraagt.

2. Felt Sense (lichamelijk gevoelde zin). Je voelde verschillende dingen. Kies er één waar je op gaat focussen. Ga er niet in zitten, kijk vanaf een afstand. Zoek op de plek waar je meestal iets voelt. Bijvoorbeeld in je buik, of bij je keel. Daar kun je het beste voelen hoe het hele probleem voelt.

3. Handvat. Wat is het gevoel van deze onduidelijke 'felt sense'. Het kan een woord zijn wat een eigenschap is zoals benauwd, kleverig, angstig, een zinnetje of een beeld. Je blijft zoeken naar het juiste woord of beeld, totdat het precies past.

4. Resoneren. Bij het resoneren ga je van de felt sense naar het woord of beeld. Net zo lang totdat je lijf zegt: ja dit woord of beeld klopt.

5. Vragen. Hierbij stel je jezelf de vraag: wat is er nu zo moeilijk of verdrietig aan dit..... Als er een antwoord komt, zoek je de voeling die je net had met het moeilijke of verdrietige weer op. Niet zoals het net voelde, maar opnieuw en levendig. Stel door het contact dat je hebt met het gevoel de vraag: wat maakt het hele probleem toch zo..... Blijf bij de felt sense tot er iets gebeurt waardoor 'het' anders gaat aanvoelen. Een gevoel van een beetje meegeven of opluchting.

6. Ontvangen. Alles wat er komt met een gevoel aan verandering, ontvang dat op een vriendelijke manier.

2.2 Het Experiencingproces

Gendlin zegt hierover dat het begrip Experiencingproces verwijst naar datgene wat de cliënt in het hier en nu ervaart, maar wat nog impliciet is³. Het begrip Experiencing (EXP) verwijst niet naar de *inhoud* van datgene wat iemand vertelt, maar naar de *manier waarop* iemand met zijn of haar ervaring omgaat. Er zijn personen met een laag, gemiddeld, of een hoog EXP-niveau.⁴

¹ Eugene Gendlin, *Focussen, gevoel en je lijf*, Haarlem 2001, blz. 15.

² Eugene Gendlin, *Focussen, gevoel en je lijf*, Haarlem, 2001, blz. 64 e.v..

³ Marion N. Hendricks, *Het ervaringsniveau als therapeutische variabele*, z.p. 1986.

⁴ Zie voor meer informatie Marion N. Hendricks, *Het ervaringsniveau als therapeutische variabele*, z.p. 1986.

Wat wel van belang is te weten, dat deze verschillen er zijn, hoe je die onderkent en op welke manier je kunt bevorderen, dat het reflectievermogen van de supervisor wordt bevorderd.

Een laag EXP-niveau. Bij een laag EXP-niveau is het kenmerkend dat de gebeurtenis geëxternaliseerd wordt. Er wordt bij het vertellen over de gebeurtenis in de verleden tijd gesproken. Gebeurtenissen of emoties worden op een vlakke manier beschreven, alsof ze vanzelfsprekend zijn. Innerlijke processen worden niet genoemd. Vaak wordt er door deze mensen een vraag gesteld, bijvoorbeeld: „Kunt u zich voorstellen hoe ik mij voel? Kunt u begrijpen dat ik boos ben?” Als deze vragen aan jou worden gesteld, moet je als supervisor supervisorische vragen gaan stellen.

Een gemiddeld EXP-niveau. Bij een gemiddeld EXP-niveau kan de supervisor wel emoties benoemen en daarin persoonlijke samenhangen zien. Bij een gemiddeld EXP-niveau komt er af en toe een beschrijving van indrukken, gevoelens en de eigen beleving. Je krijgt wel een indruk van wat hij beschrijft. Wat het persoonlijk voor hem betekent, kan hij niet verwoorden. Een persoon die op een gemiddeld EXP-niveau functioneert, is niet gewend de aandacht te richten op de lichamelijke beleving van een situatie, er bij te blijven en te zien wat zijn lijf hem verder te zeggen heeft. Deze supervisors beschrijven de gebeurtenis ook in de verleden tijd. Ook bij deze supervisors zullen je supervisorische vragen moeten gaan stellen om hem tot reflectie te krijgen.

Een hoog EXP-niveau. Bij een hoog EXP-niveau heeft de supervisor het over de impliciete betekenis van een gebeurtenis. Men spreekt van een impliciete betekenis bij een concreet lichamenlijk gevoel ten aanzien van een situatie als geheel. Gendlin noemt dit de 'felt sense'. Als de supervisor zegt: Het is zo moeilijk in woorden uit te leggen, dan ervaart hij een 'felt sense'. De supervisor is zich bewust van een 'iets' dat lichamenlijk voelbaar is. Dat 'iets' heeft nog geen woorden of beelden. In tegenstelling tot supervisors die op een gemiddeld EXP-niveau functioneren, beschrijft de supervisor die op een hoog niveau functioneert, niet de gebeurtenis op zich, maar kijkt hij bij zichzelf naar binnen. Hij tast zijn lijf af wat de innerlijke betekenis is. Het gaat helemaal over hemzelf. 'Wat er bij mij bovenkomt', of 'het voelt aan als....', zijn zinnen die aangeven dat de supervisor op zoek is naar 'iets' waar hij eerder geen woorden voor had. De pauzes die er zijn, geven hem ruimte om bij het lichamenlijke gevoel te komen. Dat gevoel is nog niet in woorden te vangen. Het is wachten, wat je lijf erover kwijt wil! Laat de supervisor bij de juiste woorden, of beelden komen. Ga daar als supervisor niet bij 'helpen'. Het verstoort het proces. Je kunt alleen maar teruggeven (spiegelen), wat je van de supervisor hoort.

De supervisor die hoog scoort op de EXP-schaal vertoont de volgende specifieke, objectief waarneembare kenmerken:

- Het gaat om een innerlijke exploratie van wat er aan persoonlijk gevoelde betekenis is;
- Naar gebeurtenissen wordt alleen verwezen om van daaruit het lichamenlijke gevoel rond een situatie na te gaan;
- Er wordt gebruik gemaakt van de tegenwoordige tijd;
- Er zijn pauzes om woorden of beelden vanuit de felt sense te laten opkomen;
- Er worden metaforen gebruikt: 'Het voelt alsof...'

Het EXP-niveau geeft inzicht in de wijze van reflectiemogelijkheden van de supervisor. Bij een hoog EXP-niveau is een supervisor in staat om het kristallisatieproces rond te krijgen. Bij een gemiddeld EXP-niveau komt er af en toe een beschrijving van indrukken, gevoelens en de eigen beleving. Je krijgt wel een indruk wat hij beschrijft, wat het met hem doet, maar bij het lichamenlijke gevoel komt hij niet. Als supervisor zul je openingen moeten zoeken om bij het lichamenlijk gevoel te komen. Bij een laag EXP-niveau is het nog lastiger, omdat deze persoon alles buiten zichzelf houdt, de gebeurtenis wordt geëxternaliseerd. Je krijgt in die situatie niets te horen wat het de supervisor van binnen doet. Volgens mij kun je hierbij denken aan supervisors die supervisie 'gezeur en gedoe' vinden. Een supervisor die als het ware iedere keer met een ander smoesje onder je handen vandaan schiet. Die in feite iedere keer de vraag op het bordje van jou als supervisor neerlegt.

3. Het integreren van focussen in supervisie

Als een supervisor een casus inbrengt in supervisie, kom je door alleen supervisorische vragen te stellen niet altijd bij de kern van het probleem. Je blijft bij het expliciete, vaak op het inhoudsniveau, zeker als je een oplossingsgerichte supervisor bent. Door vragen te stellen zoals: Wat doet dit met jou, wat maakt het....., hoe komt het....., kun je op het betrekkingniveau terecht komen. Als de supervisor vragen stelt naar aanleiding van een casus, bepaalt hij behoorlijk de richting. Als het dan ook nog een supervisor is die van nature het zelfreflectieve vermogen niet in zich heeft, zal niet snel het werkelijke probleem naar boven komen. Het mooie van het focussen is, dat de supervisor bij het ervaren gevoel komt en weergeeft wat er echt onder de emoties en gevoelens zit. In de meeste gevallen komt er iets anders uit, dan de supervisor aanvankelijk dacht.

Door het focussen kom je bij het vage of lijfelijke 'iets'. Het lijfelijke gevoel van de supervisor geeft de richting aan die zich ontvouwt. Het is niet de supervisor die, door de vragen die hij stelt, de richting bepaalt. Bij het ontvouwen van het vage gevoel kan de supervisor heel rustig achteroverleunen. Terwijl ik bij het supervisie geven juist geneigd ben om naar oplossingen te zoeken. Als je het focussen gebruikt in supervisie, zal de supervisor meer inzicht krijgen in wat er werkelijk speelt. Het focussen zal weerstand oproepen bij mensen die alles rationeel willen benaderen. Zeker als het om supervisors gaat die een laag en mogelijk ook een gemiddeld EXP-niveau hebben. Focussen is voor hen een methode, een manier van kijken naar zichzelf, waardoor hun reflectievermogen wordt bevorderd.

Mijn supervisor verwoordt het in haar reflectieverlag: 'omdat wij het gevoel hadden dat er meer was, zijn wij gaan focussen'. Als het onaf voelt, kun je het focussen gebruiken. Het blijft een keuze. Als je op een gewone supervisorische manier vragen stelt, kun je er nog bij weglopen. Dat lukt niet als je er op focust. Gendlin zegt het mooi⁵: 'De felt sense en elke kleine veranderingstap komt al op als iets wat geïntegreerd is en niet als zogeheten 'onbewust materiaal'. De felt sense is altijd een vers ontstaan, uniek levend iets.'

⁵ Eugene Gendlin, *De cliënt van de cliënt* (artikel Internet), Chicago 1984.

Individuele supervisie leent zich het beste om te focussen. In een groep kan ook worden gefocust. Al zal ik daar niet zo snel voor kiezen. De andere supervisanten moeten elkaar dan begeleiden. Voorwaarde is dat de andere supervisanten zich de focusbegeleiding eigen hebben gemaakt. Het gevaar bestaat dat er teveel tijd van de supervisiebijeenkomsten wordt genomen om het focussen te introduceren. Te allen tijde moet de supervisor ervoor waken, dat het om supervisie gaat, waarbij je het focussen als hulpmiddel kunt gebruiken.

In de literatuur is in feite geen aandacht voor de vraag als focussen niet lukt. Uit het gesprek met Marion van de Boogaard⁶ blijkt dat het wel voor komt: als er geen veiligheid en vertrouwen is (algemene regel); als er geen bereidheid is om te onderzoeken wat er zit; als er geen goede luisterhouding aanwezig is; bij zeer geagiteerde personen met een hoog spanningsniveau; bij pré- psychotische personen, die in feite niet meer willen en / of kunnen; bij mensen met een héél sterke interne criticus. Zij ervaren dat ze niets goed doen. Zij kunnen als het ware geen afstand nemen. Zij zitten er middenin; bij depressieve mensen, omdat het te focussen probleem samen kan vallen met schuldgevoelens.

Ik heb het wel bij mijzelf ervaren, dat het mijzelf niet lukte om mijn aandacht naar binnen te brengen. Ik wilde gewoon te snel. Ik was mij onvoldoende bewust van de buitenkant van mijn lijf; mijn voeten, tenen, benen, rug, schouders, handen, armen, nek en hoofd. Je kunt niet direct naar binnen gaan. Het is belangrijk om eerst aandachtig stil te staan bij de buitenkant van je lijf en vandaar uit de aandacht naar binnen brengen. Als je op de goede manier de overgang maakt van de buitenkant van je lijf naar de binnenkant van je lijf, lukt het focussen. Het kan ook zijn, dat iemand bang is, dat er allerlei angstaanjagende dingen spelen in hun binnenste. Je bent een levend proces en je gevoelens maken ook deel uit van het proces. Door eerst te focussen op datgene wat je bang maakt, daarbij te blijven en te zien wat je lijf je daar in geeft, maak je de weg vrij om het eerste probleem aan te pakken.

4. Focussen en de ethiek

Bij een kennismakingsgesprek dat ik met een supervisant heb, zal ik altijd zeggen, dat ik gebruik kan maken van focussen. Als er gefocust wordt in supervisie, gaat dat altijd in overleg met de supervisant. Als de supervisant zegt nu niet te willen focussen, zal ik dat respecteren. Het wordt anders wanneer een supervisant er voor wegloopt. Dan is het goed daar eerst aandacht aan te geven. Het focussen is toch meer dan alleen maar een bepaalde methode toepassen. Als je een oplossingsgerichte supervisor bent, moet er wel een en ander worden afgeleerd bij de supervisor. Bij het focussen neemt de supervisant als het ware de leiding en als supervisor wacht je af. Het ultieme doel van supervisie, het leren leren van de eigen inbreng door reflectie en het voelen wordt door focussen bevordert. Hierdoor past het focussen in de beroepsethiek van supervisie. Focussen geeft een meerwaarde aan supervisie. Naar mijn idee is het focussen een methode in supervisie die te vergelijken is met een bloem. Ik zie daarbij de supervisant als bloem, die met behulp van het focussen volledig tot bloei kan komen inclusief meeldraden en stamper en uitgroeit tot een volwaardige beroepskracht. Met het focussen tast je de uniciteit van de supervisant niet aan. Door het focussen zal het lijf van de supervisant zelf aangeven, wat er naar boven komt.

In de christelijke ethiek is de bijbel het uitgangspunt van het handelen. De christelijke beroepsethiek geeft iets extra's aan de algemene beroepsethiek. In de algemene beroepsethiek gelden ook de uitgangspunten zoals het weldoen, niet schaden, respect voor de ander en rechtvaardigheid. Het kenmerkende van de christelijke beroepsethiek is het beroep op de bijbel als richtingaanwijzer en Gids⁷. Toen ik overwoog om focussen te gaan gebruiken in supervisie, heb ik mijzelf de vraag gesteld, of dat voor mij als christensupervisor verantwoord is. Voor ik tot dit besluit ben gekomen, zijn er voor mij een aantal vragen geweest.

In hoeverre is het verantwoord dat de focusser de aandacht naar binnen richt.

In hoeverre is het verantwoord stil te staan bij wat er onrustig is in het lijf.

In de holistische benadering van de mens gaat het er om dat de mens meer is dan de som der delen. Zo zullen het lichaam, de psyche, het contextuele en het religieuze elkaar aanvullen, beïnvloeden en versterken. Bij het religieuze wordt steeds meer duidelijk, dat ieder mens op zoek is naar iets, een hogere macht of God. Ik ben van mening dat binnen de christelijke ethiek deze holistische benadering algemeen aanvaard en erkend is. Het focussen is in feite ook een totale benadering en kan dan, in het verlengde van de holistische benadering, voluit door een christen geaccepteerd worden.

Vanuit de christelijke ethiek is het belangrijk, dat wij ons bewust zijn van de humanistische psychologie die zegt dat de mens in wezen goed is en blokkades van buiten komen. Ik kan moeilijk uit de voeten met dit mensbeeld.

Bij het geven van supervisie ga ik uit van de uniciteit van de supervisant, gemaakt naar Gods beeld. Op deze manier heb ik naar het focussen gekeken. Als westerse mensen hebben wij afgeleerd om naar ons lichaam te luisteren. Zolang wij zaken rationeel kunnen benaderen, is het oké. Terwijl ons lijf met emotie en gevoelens zo bijzonder is gemaakt door de Here God. Het focussen is vanuit de cliënt - centered therapie ontwikkeld. Het focussen in supervisie wordt gebruikt om te zien wat in je lichaam bewust of onbewust ligt opgesloten. Het is een methode die je helpt en laat zien, wat er is. Wat je bijvoorbeeld in de weg zit om in de ruimte en vrijheid te komen. Als je in de vrijheid mag komen, komt er ruimte om de gaven die je hebt gekregen ten volle te ontwikkelen. Op deze manier kom je tot de bestemming die God heeft bedoeld met je leven.

⁶ Focustrainer Nijmegen

⁷ Hans Borst *Methodisch Didactische Scholing -1- literatuur: dag 10 en 11*, Ede 2003, blz. 43.