

Kwaliteit door professionaliteit

REFLECTIE OP HET RAAKVLAKE VAN BEROEP EN LEVENSSCRIPT

Frans SAVELKOUL en Sjaak KÖRVER

INLEIDING

Voor de presentatie van de resultaten van een onderzoek was ik naarstig op zoek naar een passend, allesomvattend plaatje. Het onderzoek betrof een pilotproject over de bijdrage van inzicht in het levensscript aan professioneel functioneren. Uiteindelijk viel mijn keuze op een schilderij van een vakwerkboerderij in het Zuid-Limburgse heuvelland.¹ De glooiende akkers en weilanden leken als kleurrijke patronen uit een levensscript het verhaal achter die boerderij te omsluiten (Savelkoul, 2020).

Mensen vormen (meer of minder) kleurrijke patronen uit het leven om tot een levensscript.² Zo ontstaat een constructie van de werkelijkheid van het eigen levensverhaal (Steiner, 1975). Wanneer het levensscript in supervisie ter sprake komt, dan heeft dat te maken met de wijze waarop de supervisor

*Dr. F.H.M.G. Savelkoul is onder meer als coach, gastdocent en supervisor werkzaam bij het Maastricht UMC+ en de Radbouduniversiteit te Nijmegen.
E-mail: frans.savelkoul@mumc.nl.*

Dr. J.W.G. Körver is universitair hoofddocent geestelijke verzorging bij Tilburg University en directeur van het Universitair Centrum voor Geestelijke Verzorging.

samenhang en betekenis aan het leven geeft, hoe deze nu worden beleefd en hoe dat vroeger is geweest. Meer zicht op het eigen levensscript draagt bij aan de verheldering van wie de supervisor wil zijn, als persoon in de beroepsuitoefening en in de context van het werk.

Het is opvallend dat het levensscript nogal eens ontbreekt in reflectie- en werkverslagen van supervisanten; dit nodigt uit tot reflectie. Op zich is het niet verwonderlijk, omdat er in supervisie gevraagd wordt naar werkgerelateerde casuïstiek. Bovendien is het aan de supervisor om direct of indirect in te zoomen op het levensscript als dit op basis van het leerproces noodzakelijk is, met vragen als: wie of wat is belangrijk in je leven? Waar ben je trots op? Waarom heb je gekozen voor je beroep?

Kwaliteit door professionaliteit in het desbetreffende beroep wordt bereikt via een redelijke mate van integratie van waarden, expertise en positionering. Professionele betrokkenheid (gerichtheid op de cliënt, beroepskennis en werksituatie) is dan in balans met persoonlijke zingeving (overtuigingen, identiteit en spiritualiteit). Disbalans kan disfunctioneren doen ontstaan, evenals (morele) stress, onverschilligheid of burn-outverschijnselen. Aandacht voor het goede leven in moreel opzicht, als antwoord op die disbalans, kwam eerder in dit tijdschrift ter sprake. Hierbij lag de nadruk op reflectie, het verhelderen van waarden en het verankeren daarvan in het professionele doen en laten (Wolbink, 2020). Met het oog op het opheffen van de disbalans pleiten wij voor het onderzoeken van het levensscript, waarbij verdiepende reflectie en betekenisgeving een belangrijke rol spelen om tot nieuw gedrag op de werkvloer te komen (Savelkoul, 2020). Wij leggen in dit artikel uit dat het onderzoeken van het levensscript focus vraagt op narrativiteit, verdiepende reflectie en veranderende betekenisgeving in begeleidingskunde.

ken van het levensscript focus vraagt op narrativiteit, verdiepende reflectie en veranderende betekenisgeving in begeleidingskunde.

Probleemstelling

In de supervisiepraktijk blijkt dat de genoemde 'wie, wat, waar en waarom'-vragen van de supervisor het levensscript ten dele boven water krijgen. In sommige supervisie-trajecten is het echter noodzakelijk om het hele levensscript gestructureerd te ontleden, bijvoorbeeld om een verklaring te vinden voor bepaald gedrag op de werkvloer (Goudswaard, 2019).

Het levensscript ligt ten grondslag aan het zogenoemde eerste integratieniveau van Siegers (2002). Dit betreft de samenhang in de persoon, dat wil zeggen: de integratie van het denken, voelen, willen en handelen. In het supervisieproces zal het ook noodzakelijk zijn het tweede integratieniveau van Siegers te onderzoeken. Daarbij gaat het dan om het functioneren van de persoon in een bepaalde beroepsrol in een concrete werksituatie. Bij het zoeken naar integratie van dit denken, voelen, willen en handelen en de integratie van persoon, context en beroep speelt het levensscript een constante rol. Reflecteren over het levensscript helpt de supervisor om de verbinding te ontdekken tussen persoon en beroep (Huizing, 2001).

Spirituele autobiografie

Een methode om het levensscript structureel te onderzoeken, is een training spirituele autobiografie (Delver & Smeets, 2015).

¹ Landschap in Zuid-Limburg van Guil Mostert.

² Met de term 'levensscript' wordt verwezen naar de vaak bepalende kinderjaren (transactionele analyse) van waaruit patronen doorwerken in het latere leven.

Dit is een methodische begeleiding gericht op de persoonlijke levensbeschouwelijke ontwikkeling van de deelnemer. Deze ontwikkeling is een continu proces dat beïnvloed wordt door professionele en persoonlijke ervaringen met levensvragen. Levensvragen zijn 'trage' vragen die te maken hebben met drie levensthema's. Als eerste is er het thema van de identiteit, met vragen als: wie ben ik? Wat kan ik? En wat wil ik? Vervolgens is er het thema van de betekenisgeving, waarbij vragen gesteld worden als: wat is de zin, het doel en de richting in mijn leven? Ten slotte is er nog het thema van de persoonlijke spiritualiteit, met vragen als: waardoor word ik ten diepste gedreven? En waar verbind ik mij aan (Wakefield, 1990)?³

Narratieve werkvorm

Een aantal elementen uit deze training (ontvankelijkheid, autonomie, verbinding, metafoor en plot) werd toegepast als een nieuwe narratieve werkvorm in een pilotproject (Savelkoul, 2020). De resultaten van dit onderzoek worden via exemplarische casuïstiek in dit artikel tegen het licht gehouden. Doel daarbij is het identificeren van voor het leerproces in supervisie werkzame elementen uit de training en de voorwaarden daarvoor. De volgende paragraaf behandelt de theoretische achtergrond van deze narratieve werkvorm. Narrativiteit, identiteit en zingeving worden hierbij beschreven als belangrijke aspecten van het reflecteren over het levensscript. Vervolgens worden aandachtspunten voor persoonlijke zingeving en spiritualiteit beschreven. Aan de hand van exem-

³ Het spirituele kan daarbij gezien worden als gerichtheid op diepgaande en omvormende ervaringen en gebeurtenissen die blijven doorwerken in iemands leven.

plarische casuïstiek uit de supervisiepraktijk worden de narratieve werkvorm en niveaus in reflectie die daarbij een rol spelen, geanalyseerd. In de laatste paragraaf wordt de focus gelegd op verdiepende reflectie en veranderende betekenisgeving in de verbinding tussen persoon en beroep.

AANDACHT VOOR HET LEVENSSCRIPT In deze paragraaf beschrijven we de concepten die ten grondslag liggen aan het werken met het levensscript. Daarbij leggen we eerst het verband met narrativiteit in supervisie uit en vervolgens dat, naast het narratieve aspect, identiteit en zingeving als belangrijke onderdelen vaak aanwezig zijn in een levensscript.

Narrativiteit

Het vertellen van verhalen ofwel 'storytelling' heeft een lange geschiedenis. Al rond 355 v.C. beschrijft Aristoteles in zijn *Poetica* de specifieke onderdelen van een verhaal: een geheel met een begin, midden en eind (Aristoteles, 2017). Dit geheel wordt aangeduid met het Griekse woord 'mythos', een begrip dat we nu zouden vertalen met het woord 'plot'. Daarbij verwijst mythos naar het proces om een verhaal te construeren tot een samenhangend geheel.

Eigenlijk gebeurt dit ook in supervisie, wanneer de supervisant reflecteert op het levensscript. Narratief komt van het Latijnse woord 'narratio', wat verhaal betekent. Narrativiteit kunnen wij omschrijven als de verhaalmatige structuur van onze ervaring van het leven en van onze communicatie in het leven (Ricoeur, 1994).

Levensscript

Het levensscript is dan ook te beschrijven als een constructie van de werkelijkheid van

het eigen leven, in onze geest. Dit doen we door de feitelijke gebeurtenissen van onze levensloop tot een verhaal te maken. Mensen maken gebruik van ruimte en tijd om een verhaal met een begin, midden en einde te vertellen. We scheppen orde in de chaotische veelheid van voorvallen, die zonder verhaal geen betekenis aan het leven zou geven. Zo schrijven we het verhaal van ons leven met een rode draad of plot.

Het vergt verbeeldingskracht om vanuit fragmenten en voorvallen een framework te construeren dat leidt naar de vorm van een plot. Er is behoefte om zo'n plot beschikbaar te hebben, want dit kan dienen als leidraad voor ons leven. De plot geeft structuur aan het levensverhaal. Verhalen vertellen is bovendien een relationeel gebeuren: aan iemand wordt iets verteld, die weer reageert op het vertelde verhaal.

Identiteit

In levensverhalen construeren mensen hun identiteit: ze vertellen wie ze zijn. Zo vormt zich een min of meer stabiele identiteit bij mensen, wanneer ze een coherent levensverhaal kunnen vertellen. Dat dit niet vanzelfsprekend is, laat een onderzoek bij daklozen zien. Zij gaven juist aan problemen te hebben om een coherent levensverhaal te kunnen vertellen (Hoogenboezem, 2003).

Onze verhalen raken met elkaar verweven. Wij vertellen verhalen aan en over elkaar, waardoor wij een sociale identiteit ontwikkelen. Zo bestaan wij in een complex weefsel van verhalen die door en over ons worden verteld. Door het vertellen van verhalen over onszelf en over wat ons overkomt, construeren we onze identiteit (Zock, 2006).

De identiteit komt niet alleen tot stand via verhalen, maar heeft zelf de vorm van een verhaal en daarmee een narratieve structuur.

Zo kunnen wij onszelf zien als een polyfone roman met verschillende personages die elk met een andere 'stem' spreken en met elkaar in dialoog zijn. Alle stemmen zijn verbonden met een bepaalde context en een bepaald perspectief, een positie. Vanuit elke positie kan men een verhaal vertellen over zichzelf (Hermans, Van Knippenberg & Smeets, 2004). Bij het werken met narrativiteit wordt, via het vertellen van verhalen over onszelf en wat ons overkomt, onze identiteit gereconstrueerd (Lanser, 2007).

Zingeving

Zingeving krijgt in dagelijkse verhalen – via betekenis, samenhang en relaties – een narratief karakter (Smit, 2015). Levensgebeurtenissen worden geïnterpreteerd en ervaren binnen ons eigen waardensysteem, onze levensdoelen en visie op de mens en onze eigen levensbeschouwing (Van der Lans, 1992). Wat wij als mensen beleven, heeft uiteindelijk zijn plaats in omvattende verhalen van onszelf en anderen, waaraan we betekenis ontlenen. Via interpretatie en analyse van deze verhalen is zingeving toegankelijk.

Zingeving kan in drie componenten worden onderscheiden die elk bijdragen aan de zin van het bestaan. Als eerste is er *coherentie*, de gevoelde samenhang in iemands leven. Zingeving gaat dan over verbinding met zichzelf (individualiteit), het eigen lichaam (psychofysieke integriteit) en andere mensen (sociale verbondenheid). Daarnaast zijn er *doelen* of het hebben van levensdoelen, waarbij het ook gaat om activiteiten (werk en vrije tijd) en de wereld (materiële bestaansvoorwaarden). Ten slotte is er *significantie* ofwel het gevoel dat het leven ertoe doet; een meer globale, existentiële of spirituele dimensie (Westerhof, 2019).

NARRATIEVE WERKVORM In de voorgaande paragraaf beschreven we enkele theoretische uitgangspunten voor het werken met het levensscript. In deze paragraaf willen wij dit nader specificeren met de presentatie van een narratieve werkvorm en de toepassing hiervan in exemplarische casuïstiek. Ook willen we uiteenzetten dat het aanboren van verschillende reflectielagen daarbij belangrijk is.

Wij noemden reeds dat het onderzoeken van professioneel functioneren kan geschieden door aandacht te geven aan het levensscript en de persoonlijke zingeving. Patronen uit het levensscript kunnen namelijk zorgen voor een blokkade en een disbalans tussen de twee integratieniveaus van Siegers. Het wegnemen van een blokkade kan geschieden doordat een patroon uit het levensscript, sturend voor een bepaald gedrag op de werkvloer (bijvoorbeeld steeds terugvallen in faalangst), wordt herkend en erkend, waarna alternatieven kunnen worden besproken. Dat alternatieve gedrag kan vervolgens geïntroduceerd worden op de werkvloer (Hoonhout, 2015).

Leerthema's in supervisie (zoals de balans zoeken tussen afstand en nabijheid, het omgaan met macht en onmacht, het afwisselen tussen directiviteit en non-directiviteit) blijken vaak hun oorsprong te hebben in het levensscript. Bij het gebruik van de hierna beschreven narratieve methode ontdekten supervisanten patronen in hun levensscript en hoe deze doorwerkten in het dagelijks leven en werken (Savelkoul, 2020).

In het kader van deze methode komen drie invalshoeken aan bod: ontvankelijkheid, autonomie en verbinding. Deze invalshoeken werden, met de extra toevoeging van het element 'metafoor', gebruikt per supervisietraject in een supervisiebijeenkomst. Wij leg-

gen deze begrippen eerst uit, alvorens de toepassing in de supervisiepraktijk te beschrijven.

Ontvankelijkheid

De invalshoek 'ontvankelijkheid' betreft de receptieve kant van spiritualiteit. De supervisor wordt daarbij eerst uitgenodigd te reflecteren over het allereerste moment van diep geluk in de vroege jeugd. Dit is het moment dat iemand opgaat in geluk, zich echt goed voelt en alles om hem heen vergeet. Dat kan bijvoorbeeld een geliefde plek zijn (ruimte) of een bijzondere gebeurtenis (tijd). De thematiek van de vroegste jeugd en van het geluk daarin, of het gemis daaraan, brengt de supervisor dicht bij het vermogen om spiritualiteit in de zin van het numineuze te ervaren (Van den Berk, 2005). Bedoeld zijn hier ervaringen die ter plekke zin geven aan het bestaan; ze worden ook wel 'moments of being' genoemd. De aanleiding wordt via de zintuigen waargenomen. Het herkennen van een geur of melodie of het ervaren van natuurschoon zijn hier voorbeelden van.

Autonomie

De volgende invalshoek, 'autonomie', betreft de thematiek van het erkennen van de regie van het individu, maar ook de keerzijde daarvan: kwetsbaarheid. De invalshoek is hier de actieve kant van spiritualiteit. De supervisor onderzoekt de wijze waarop hij of zij al dan niet tot autonomie, zelfstandigheid en het dragen van verantwoordelijkheid is gekomen in de context van de opvoeding. De levensfase waarin de ontwikkeling in autonomie plaatsvindt, is het meest van invloed op een latere (of huidige) levensoriëntatie. Zo kan er dan sprake zijn van het leren betekenis te verlenen aan ervaringen met con-

fronterende situaties die zich onverwacht of zelfs willekeurig voordoen. Maar er kan ook de confrontatie zijn met het feit dat alles anders had kunnen zijn.

Door betekenisverlening wordt men in staat gesteld zich hiertoe te verhouden en een eigen identiteit te vinden. Het kan het uitgangspunt zijn van waaruit confronterende situaties worden begrepen (Scherer-Rath, 2013).

Verbinding

De invalshoek 'verbinding' betreft de thematiek rond de relatie tot de ander, de zogenaamde spiegelfiguur. De supervisor reflecteert over iemand die van grote waarde is geweest in zijn of haar ontwikkeling, zoals een persoon van wie men veel geleerd heeft, in wie men veel van zichzelf zag of van wie men veel talenten zou willen overnemen. Hier is sprake van interdependentie ofwel een wederzijdse afhankelijkheid en de communicatieve kant van spiritualiteit.

Aan de supervisor wordt vervolgens gevraagd te reflecteren hoe vanuit de fase van autonomie, het volwassen worden, de verbinding tot stand is gekomen. Daarbij wordt onderzocht of de invloed van de spiegelfiguur ook nu nog belangrijk is en, zo ja, hoe de verbinding met deze persoon zich dan heeft ontwikkeld (Banning & Banning-Mul, 2005).

Metafoor

Bij deze invalshoek zoekt en beschrijft de supervisor een metafoor voor het eigen leven. Het is een manier om het leven samen te vatten, waardoor de geconstrueerde samenhang wordt benoemd en vormgegeven. Het reflecteren op de metafoor van het eigen leven werkt zowel afrondend als integrerend.

De supervisor maakt namelijk de stand van zaken op en reflecteert op de gewenste samenhang in het eigen leven (Goudswaard, 2019).

EXEMPLARISCHE CASUÏSTIEK Na de voorgaande uitleg van begrippen willen we nu het gebruik van de narratieve werkvorm in de praktijk van supervisie presenteren, aan de hand van casuïstiek in twee supervisie-trajecten: de eerste supervisor wil graag zijn kernkwaliteiten gewaarborgd zien in de organisatie, de tweede streeft naar een volwassen omgang in teamvergaderingen. Vervolgens worden de verschillende reflectielagen bij beide supervisanten beschreven, evenals de wijze waarop inzicht zich in de loop van het leerproces heeft ontwikkeld.

In de supervisiebijeenkomsten kwam casuïstiek aan de orde, waarbij het doel was aan te sluiten bij de persoon van de supervisor en nieuwe inzichten te ontwikkelen en verankeren in het eigen levensscript. Als supervisor zocht ik daarbij naar creatieve mogelijkheden. Dit om de steeds terugkerende angst bij supervisor 1 en 'het zich kind voelen' in teamvergaderingen bij supervisor 2 te doorbreken, onder het motto van de beroemde uitspraak van stripfiguur Heer Bommel: 'Tom Poes verzint een lijst.' Inmiddels had ik – door in eerdere bijeenkomsten te werken met modellen uit de cognitieve gedragstherapie en transactionele analyse – zicht gekregen op de moeite bij beide supervisanten om tot nieuw gedrag te komen. Ze vielen steeds terug in het oude gedrag. Dit deed mij besluiten om mogelijke achterliggende oorzaken verder te exploreren. Ik koos voor een interventie om het levensscript van de supervisanten nader te onderzoeken (Savelkoul, 2020). ▼

Supervisant 1

In de casuïstiek en het supervisietraject ontdekt supervisant 1 door kernreflectie en betekenisreflectie wat zijn kernwaarden zijn. Wat hij in het eerste integratieniveau echter als persoon wil en hoe hij denkt, voelt en handelt, botst met de organisatiecultuur (zoals beschreven in zijn werkverslagen). Hier ontstaat frictie tussen het eerste en tweede integratieniveau. Een oude wond speelt weer op: de faalangst uit zijn levensscript. Deze faalangst blokkeert de implementatie van zijn kernwaarden (mildheid, vrijheid en waardigheid) in de organisatiecultuur (Ofman, 2004).

Bij het gebruik van de narratieve werkvorm reflecteert hij bij het thema ontvankelijkheid over een verjaardagscadeau dat hij ooit kreeg: een echte grote herenfiets. Het gaf hem veel vrijheid om in de buurt de straten te verkennen. Zo voelde hij zich op negenjarige leeftijd opeens geen kind meer. Bij het thema autonomie beschrijft hij zijn puberteit, met veel spanningen thuis. Met veel angst ging hij na de middelbare school naar de universiteit in de grote stad. Bij het thema verbinding vertelt hij over een vriend met veel levenservaring. Deze verbintenis heeft de supervisant losgemaakt van de stille jongen die in zijn schulp kroop. Als metafoor noemt hij de fiets die hem veel vrijheid geeft. De rode draad is om, ondanks zijn angst, toch door te zetten en hindernissen te nemen en zo zijn faalangst te overwinnen. Op het einde van de supervisiebijeenkomst komt hij tot het inzicht dat zijn angst wellicht ontstaan is in zijn jeugd. In het gezin waren er strenge regels in de omgang met elkaar, waaraan niet getornd mocht worden.

Pas nadat hij ontdekt heeft waar zijn faalangst vandaan komt, kan hij deze een plek geven. Met veel vallen en opstaan herpakt

hij zich. De twee integratieniveaus botsen nu niet meer, persoon en beroep zijn weer verbonden met elkaar. De narratieve werkvorm heeft als het ware de faalangst weten te lokaliseren. Erkenning van deze faalangst en de bronnen ervan hebben de weg vrijgemaakt om de blokkade tussen zijn persoonlijke zingeving en professionele betrokkenheid op te heffen. De ontdekking van verschillende patronen in het levensscript stimuleert de supervisant vervolgens om op een verdiepend niveau te reflecteren over zijn gedrag.

Supervisant 2

Al in de eerste supervisiebijeenkomsten wordt, aan de hand van de casuïstiek, duidelijk waar het bij supervisant 2 aan schort: de communicatie in haar team. In het vervolgt raject onderzoekt zij dit via reflectie op haar gedrag. Zij omschrijft het als 'het zich kind voelen in de teamvergadering'. Er treed een blokkade op tussen het eerste integratieniveau (wat zij wil, denkt en voelt en hoe zij handelt) en het tweede integratieniveau (in de praktijk van de teamvergaderingen). Als gevolg daarvan stelt zij zich gesloten op in de teamvergaderingen.

De supervisant beschrijft bij het thema ontvankelijkheid de beleving van een moment van geluk tijdens de hoogmis in de katholieke kerk. Het mystieke karakter in de viering en de gregoriaanse gezangen brachten haar in vervoering. Naast het stille en mystieke van de hoogmis was er de beleving van het drukke overheersende gezin uit haar jeugd. Het thema autonomie omvat de zoektocht naar haar identiteit. De supervisant beschrijft zichzelf als iemand die zich aanpast aan de omstandigheden. Haar zoektocht omschrijft zij als een 'wel weten wat niet, maar niet weten wat wel'. Bij het thema verbinding

noemt zij een geestelijk leidsman als haar grote voorbeeld. Zij herkent zich daarbij in zijn vrijdenken en gerichtheid op het welzijn voor mensen. Als metafoor noemt zij de kameleon. Zij voelt zich als een kameleon die zich steeds weet aan te passen aan de omstandigheden. De rode draad is het maken van muziek, wat haar heeft geholpen bij het overwinnen van moeilijkheden.

Door het onderzoeken van haar levensscript ontdekt zij een mystieke bron die haar in staat stelt haar harnas van geslotenheid af te leggen. 'Het zich kind voelen' verwijst naar haar jeugd, waarin ze als jongste van een groot gezin door de andere gezinsleden werd genegeerd en gepasseerd als zijnde klein en onwetend. Zij zocht haar heil in de mystiek, waar ze zich wel geaccepteerd voelde.

De persoonlijke zingeving en professionele betrokkenheid zijn nu weer met elkaar in balans. In dit geval heeft de narratieve werkvorm de blokkade van geslotenheid, tussen het eerste en tweede integratieniveau, kunnen doorbreken. Persoon en beroep raken zo weer met elkaar verbonden. Uit gesprekken met collega's van andere disciplines komt de supervisant er op den duur achter dat er in andere teams ook wrijvingen zijn in de communicatie.

REFLECTIELAGEN Het is van belang de niveaus van deze reflecties te analyseren om te kunnen vaststellen vanuit welke reflectielaag de supervisant handelt.⁴ Daarvoor gebruikten we het model van Bateson (1972).⁵ Daarin staat de eerste reflectielaag voor de omgeving (wat kom je tegen en waar heb je mee te maken?). De tweede laag is het niveau van het concrete gedrag van de supervisant (het functioneren op de werkvloer). De derde reflectielaag omvat de vaardigheden van de supervisant. In de volgende laag

van overtuigingen is vervat hoe volgens de supervisant de maatschappij functioneert, wat hij of zij er wel of niet aan kan bijdragen, wat er werkt en hoe dat werkt. De een na hoogste laag is de identiteit (hoe de supervisant zichzelf ziet en wie hij is in de maatschappij). Zingeving is de overtreffende laag. Deze laag overstijgt het 'zelf' van de supervisant. Zelfoverstijgende waarden sturen de supervisant en zijn of haar handelen in de maatschappij.

Wanneer we aan de hand van het model van Bateson de twee supervisietrajecten in het voorbeeld onderzoeken, dan laten deze vergelijkbaar beeld zien. Een eerste verkenning gebeurde via positieve supervisie, naar wat er al goed ging in het werk (Bannink, 2015). Vervolgens werd ingezet op het werken aan veiligheid en vertrouwen en het internaliseren van de supervisanten om zich leerbaar op te stellen. Daarna werd de verdieping in reflectie onderzocht. Een leidende rol in reflectie had daarbij de cirkel van Korthagen⁶, waarbij de nadruk lag op een persoonsgerichte supervisie (Hoonhout, 2015). Het werken aan gedragsverandering – bij supervisant 1 het omgaan met de angst voor nieuwe projecten en bij supervisant 2 het zich niet meer kind voelen in teamvergaderingen – resulteerde niet tot blijvend ver-

⁴ Dit is met name van belang wanneer een supervisant gedrag op de werkvloer wil veranderen. Volstaat het daarbij om van werk of van afdeling te veranderen? Of dient er iets te veranderen in overtuigingen (voortschrijdend inzicht), identiteit of zingeving om blijvend nieuw gedrag in te kunnen zetten op de werkvloer?

⁵ Zie www.coachcenter.nl/bateson-de-logische-niveaus-van-denken-leren-en-veranderen.

⁶ De cirkel van Korthagen is een ideaaltypisch vorm voor het structureren van vijf fasen in reflectie: handelen, terugblikken, bewustwording, alternatieven ontwikkelen en uitproberen.

anderd gedrag. Beide supervisanten ontdekten dit door zelfreflectie; ze vielen als het ware terug in hun oude gedrag via 'aangeleerde patronen' uit het levensscript. De overgang van gedragsreflectie naar betekenisreflectie stagneerde.

Naarmate het supervisietraject vorderde, ontstond een verdiepende reflectie (kernreflectie) die de stappen van het model van Bateson volgde. Zo ontdekte supervisant 1 dat zijn eigen kernwaarden niet overeenkwamen met de heersende organisatiecultuur. Door het exploreren van het kernkwadrantenmodel kreeg hij zicht op zijn kernkwaliteiten. Bij supervisant 2 gebeurde iets soortgelijks: via de transactionele analyse onderzocht zij het 'zich kind voelen' (Steiner, 1975). Aan de hand van het kernkwadrantenmodel analyseerden we haar kernkwaliteiten. Vervolgens werd via een model uit de cognitieve therapie – het 5G-schema – gewerkt aan nieuw gedrag (Beck, 1975).⁷

Er werd bij beide supervisanten een soort van waterscheiding zichtbaar tussen de supervisiebijeenkomsten voor en na het toepassen van de narratieve werkvorm over het levensscript. Bij het gebruik van de narratieve werkvorm werden de hogere lagen van het model van Bateson onderzocht (overtuigingen, identiteit en zingeving). Het reflecteren op de inzichtelijk geworden patronen in het levensscript resulteerde uiteindelijk in blijvend nieuw gedrag. Opvallend is dat beide supervisanten aangaven dat het oude gedrag terug te voeren was op jeugdervaringen op lagere-schoolleeftijd, waarbij de rol en

⁷ Het 5G-schema is afkomstig uit de cognitieve gedrags therapie, die zich richt op de invloed die gedachten op gedrag hebben. De vijf G's staan voor gebeurtenis, gedachten, gevoelens, gedrag en gevolg.

positie in het gezin aan de orde waren.

Bij supervisant 1 viel op dat hij reflecteerde over zijn persoonlijke kernkwaliteiten mildheid, vrijheid en waardigheid. Hij worstelde ermee dat hij juist het tegenovergestelde van deze kwaliteiten in zijn organisatie herkende, namelijk het harde medisch-technische, de onvrijheid en het onpersoonlijke. Zijn persoonlijke zingeving wilde hij een plek geven in zijn professionele betrokkenheid. In de loop van het supervisieproces kwam hij er juist achter dat hij zijn werk als professional pas goed zou kunnen doen wanneer aan zijn persoonlijke zingeving zou zijn voldaan. In de loop van zijn supervisietraject vond er een verdieping in reflectie plaats.

Ook supervisant 2 ontdekte dat haar professionele betrokkenheid botste met haar persoonlijke zingeving. De eerste supervisiebijeenkomsten werden gekleurd door de onderste lagen van het model van Bateson. De niveaus omgeving, gedrag en vaardigheden hadden de overhand. Het aangeleerde gedrag uit haar jeugd – het wegduiken voor problemen – speelde haar parten bij de teamvergaderingen. Het nieuwe gedrag dat voortvloeide uit haar reflectie tijdens de eerste supervisiebijeenkomsten bleek niet de beoogde blijvende gedragsverandering als resultaat te hebben, iets wat haar teleurstelde. Pas toen in de narratieve methode de bovenste lagen van het model van Bateson werden aangesproken, liet zij blijvend nieuw gedrag zien en kwam zij tot nieuwe inzichten over de heersende werkcultuur.

VERDIEPENDE REFLECTIE EN VERANDERENDE BETEKENISGEVING Het herkennen van patronen en de plot in het levensscript blijkt de crux te zijn om terugvallen in oud gedrag te herkennen en stappen te zetten naar nieuw gedrag. Zelfreflectie over lagere re-

lectielagen aan het begin van een begeleidingstraject is nodig om uiteindelijk hogere reflectielagen te kunnen bereiken. De eerste reflecties en gedragsveranderingen maken dan als het ware de weg vrij om tot verdiepende reflectie te komen. Het herkennen en erkennen van oude patronen leidt tot een nieuwe kijk op en betekenisgeving van gedrag dat eerst (onbewust) een hindernis vormde. Op deze wijze wordt de weg vrijgemaakt voor nieuw gedrag.

De verbinding tussen persoon en beroep heeft ook te maken met de verhouding tussen gedrag en zingeving. In de supervisietrajecten ontdekten de supervisanten namelijk dat persoon en gedrag aan elkaar gekoppeld konden worden. Aan de hand van dit zelfinzicht werden de hogere reflectielagen overtuigingen, identiteit en zingeving onderzocht. Zo werd de professionele en persoonlijke ontwikkeling gestimuleerd. Supervisant 1 zocht naar betekenis, supervisant 2 zocht naar verbinding en onderzocht daarbij het eigen gedrag. Betekenis en verbinding ver- tegenwoordigen twee aspecten van zingeving; de derde benaderingswijze van zingeving – het hebben van doelen of levensdoelen – was bij beide supervisanten aanwezig, in het streven de persoonlijke zingeving in het reine te laten komen met de professionele betrokkenheid.

Door het nieuwe gedrag ging supervisant 1 zich in de organisatie profileren als specialist zingeving. Op basis van deze profilering lukte het hem zijn kernwaarden mildheid, vrijheid en waardigheid te introduceren in de organisatiestructuur. Supervisant 2 lukte het om contact te maken met teamgenoten. Vanuit die positie kon zij haar inzichten en ervaringen delen.

Tijdens de reflectie op het tweede niveau van integratie ontdekten beide supervisanten dat

het nieuwe gedrag in eerste instantie geen blijvend karakter had. Na exploratie van het levensscript via de narratieve methode ontdekten de supervisanten oude patronen die terugvallen in vertrouwd gedrag veroorzaakten. Het leerproces van het herkennen en doorbreken van patronen in het levensscript werd door beide supervisanten ervaren als een positieve ontwikkeling. Het eerste niveau van integratie kan worden beschouwd als een reflectie op de persoonlijke zingeving die een aantal kernwaarden omvat. De supervisanten brachten dit eerste niveau in balans met hun professionele betrokkenheid, die op het tweede integratieniveau tot stand kwam.

Uit eerder onderzoek naar het model van Bateson en verschillende lagen van reflectie komen vergelijkbare resultaten tevoorschijn. Een eerste voorbeeld betreft docenten (Kort-hagen & Vasalos, 2007), waarbij het ging om de zogenaamde kernkwaliteiten die iemand van nature bezit (zoals doorzettingsvermogen, integriteit of flexibiliteit). Daaruit bleek dat er pas sprake kan zijn van optimaal gedrag en vaardigheden op de werkvloer als de omgeving van de supervisant – wat kom je tegen en waar heb je mee te maken? – in balans is met overtuigingen, identiteit en zingeving.

Een tweede voorbeeld is onderzoek dat werd verricht bij supervisie aan geestelijk verzorgers. Dit wees uit dat, naast het levensscript, ook levensbeschouwelijke en/of spirituele inspiratie in supervisie een wezenlijk deel uitmaakten van de werkinbreng. Levensbeschouwelijke bronnen dienden daarbij als bron en kompas in de supervisiebijeenkomst. Een verandering aanbren-gen tijdens een leerproces raakte direct aan de samenhang tussen de verschillende niveaus van reflectie. Een gewenste verande-

ring op een bepaald niveau (bijvoorbeeld gedrag) zorgde ervoor dat andere niveaus onder spanning werden gezet en mee gingen veranderen. Bij het aanboren van de hogere reflectielagen bleek de kracht tot verandering groter te zijn. Een verandering in identiteit werkte sterk door in onderliggende lagen, een verandering van gedrag bleek niet zo makkelijk tot verandering op dat niveau te leiden (Van Bergen, 2015).

Uit de casuïstiek van de twee supervisieprojecten bleek steeds weer dat gedrag het moeilijkst te veranderen is. Bij de supervisanten veranderde het gedrag pas toen via de narratieve werkvorm de bovenste lagen van het model van Bateson werden onderzocht.

TOT BESLUIT Het ontwikkelen en het leren in supervisie zijn gebaseerd op reflectie. Daarbij is het doel dat nieuwe mogelijkheden voor het professioneel functioneren zichtbaar worden en dat nieuw gedrag in de werkcontext geïntroduceerd kan worden. Bij het onderzoek naar de bijdrage van inzicht in het levensscript aan professioneel functioneren werden de volgende aspecten duidelijk zichtbaar.

- *Zelfreflectie*. Wanneer de supervisant volstaat met nieuw gedrag te introduceren op de werkvloer door alleen lagere reflectielagen (omgeving, vaardigheden, gedrag) aan te spreken, dan resulteert dit niet in blijvend nieuw gedrag of duurt deze implementatie langer dan het supervisieproject. Zelfreflectie over lagere reflectielagen

is wel nodig om uiteindelijk hogere reflectielagen (identiteit, overtuigingen en zingeving) te kunnen bereiken. Het blijkt dat supervisanten niet zelden terugvallen in oude patronen, juist doordat de hogere niveaus nog niet in de reflectie zijn betrokken.

- *Verdiepende reflectie*. De eerste reflecties en gedragsveranderingen maken de weg vrij om tot verdiepende reflectie te komen. Dit leerproces overslaan en reeds aan het begin van het supervisieproject starten met een narratieve werkmethode zal daarom niet hetzelfde effect geven.
- *Levensscript*. Door het onderzoeken van het levensscript met behulp van een narratieve werkvorm, kunnen patronen zichtbaar worden, evenals de plot in het levensverhaal dat ook invloed heeft op het professioneel functioneren.
- *Disbalans*. Patronen uit het levensscript kunnen zorgen voor een blokkade en een disbalans tussen de twee integratieniveaus van Siegers. Het betreft hier de verbinding tussen persoon en professional, maar ook tussen persoonlijke zingeving en professionele betrokkenheid.
- *Veranderende betekenisgeving*. Het wegnemen van een blokkade kan geschieden doordat een patroon uit het levensscript, onbewust sturend voor bepaald gedrag op de werkvloer, door de supervisant wordt herkend en erkend. Dit kan uiteindelijk resulteren in veranderende betekenisgeving waaruit nieuw gedrag kan voortvloeien.

LITERATUUR

- Aristoteles (2017). *Poetica*. Groningen: Historische Uitgeverij.
- Banning, H. & Banning-Mul, M. (2005). *Narratieve begeleidingskunde*. Amsterdam: Boom Nelissen.
- Bannink, F. (2015). *Positieve supervisie en interventie*. Amsterdam: Hogrefe.
- Bateson, G. (1972). *Steps to an ecology of mind. Collected essays in anthropology, psychiatry, evolution and epistemology*. New York: Ballantine.
- Beck, A.T. (1975). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. Kittery, ME: International Universities Press.
- Bergen, M. van (2015). Supervisie aan geestelijk verzorgers. In M. Boer, M. Hoonhout & J. Oosting (red.), *Supervisie meerperspectief* (pp. 447-457). Deventer: Vakmedianet.
- Berk, T. van den (2005). *Het numineuze*. Utrecht: VBK Media.
- Delver, J. & Smeets, W. (2015). Een leven schrijft zich niet vanzelf. De training spirituele autobiografie in een beroepsvoorbereidend programma tot geestelijk verzorger. *Psyche en Geloof*, 26 (4), 227-238.
- Goudswaard, J. (2019). Zeven sleutels naar het verhaal. *Tijdschrift voor Begeleidingskunde*, 8 (1), 36-43.
- Hermans, H.J.M., Knippenberg, M.P.J. van & Smeets, W. (2004). De waarderingstheorie, de theorie over het dialogische zelf en het pastoraat. *Praktische Theologie*, 31, 1.
- Hoogenboezem, G. (2003). *Wonen in een verhaal. Dak- en thuisloosheid als sociaal proces*. Utrecht: De Graaff.
- Hoonhout, M. (2015). Vakvariatie. In M. Boer, M. Hoonhout & J. Oosting (red.), *Supervisie meerperspectief* (pp. 588-590). Deventer: Vakmedianet.
- Huizing, W. (2001). Levensverhaal in supervisie. *Supervisie en Coaching*, 18, 38-45.
- Korthagen, F. & Vasalos, A. (2007). Kwaliteit van binnenuit als sleutel voor professionele ontwikkeling. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 28 (1), 17-23.
- Lans, J.M. van der (1992). Zingeving en levensbeschouwing. Een psychologische begripsverkenning. In F. Eijkman (red.), *Weer zin leren. Over levensbeschouwing en educatie* (pp. 7-20). Best: Damon.
- Lanser, A. (2007). Persoon en levensverhaal in supervisie. Wie praat niet graag over zichzelf? In J. Körver & W. Regouin (red.), *Professionele begeleiding en spiritualiteit. Pastorale supervisie nader verkend* (pp. 46-63). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Ofman, D. (2004). *Core qualities. A gateway to human resources*. Schiedam: Scriptum.
- Ricoeur, P. (1994). *Oneself as another*. Chicago: University of Chicago Press.
- Savelkoul, F.H.M.G. (2020). *Spirituele autobiografie toegepast als narratieve werkvorm in supervisie*. Eindscripctie supervisorenopleiding LVSC. Maastricht: Maastricht UMC+.
- Scherer-Rath, M. (2013). Ervaring van contingentie en spirituele zorg. *Psyche en Geloof*, 3, 184-195.
- Siegers, F. (2002). *Handboek supervisie*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Smit, J.D. (2015). *Antwoord geven op het leven zelf*. Delft: Eburon.
- Steiner, C. (1975). *Op dood spoor. Transactionele analyse van levensscripten*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Wakefield, D. (1990). *The story of your life. Writing a spiritual autobiography*. Boston: Beacon Press.
- Westerhof, G. (2019). Gelukkig of zinvol leven: ontwikkelingen binnen de positieve psychologie. In W. Krikilion & J. Pieper, (red.), *Positieve psychologie en zingeving* (pp. 21-39). Tilburg: KSGV.
- Wolbink, R.H.J. (2020). Levenskunst in tijden van corona. *Tijdschrift voor Begeleidingskunde*, 9 (3), 2-11.
- Zock, H. (2006). Leven van verhalen. De narratieve benadering in psychologie en pastoraat. In A. van Heeswijk, N. ter Linden, R. van Uden & H. Zock (red.), *Op verhaal komen* (pp. 78-88). Tilburg: KSGV.