

WAT DICHTBIJ KOMT LAAT SPOREN NA

OVERDRACHT EN TEGENOVERDRACHT IN SUPERVISIE

Eindwerkstuk supervisiekunde II Hogeschool Windesheim

Wies Brinkhof, januari 2002

Begeleiding: Bea Jongema

WAT DICHTBIJ KOMT LAAT SPOREN NA

VOORWOORD	2
HOOFDSTUK 1	
Inleiding en probleemstelling	3
HOOFDSTUK 2	
Overdracht en tegenoverdracht in de hulpverleningsrelatie	9
2.1. Overdracht en tegenoverdracht volgens Bouwkamp	9
2.1.1. De visie van Bouwkamp op overdracht en tegenoverdracht	9
2.1.2. Conditie waaronder overdracht en tegenoverdracht optreden	11
2.1.3. De relatie tussen overdracht/tegenoverdracht en confrontatie	12
2.2. Overdracht en tegenoverdracht volgens Boswijk-Hummel	13
2.2.1. De visie van Boswijk-Hummel op overdracht en tegenoverdracht	13
2.2.2. Conditie waaronder overdracht en tegenoverdracht optreden	13
2.2.3. De relatie tussen overdracht/tegenoverdracht en confrontatie	14
2.3. Overdracht en tegenoverdracht volgens Ford	14
2.3.1. De visie van Ford op overdracht en tegenoverdracht	14
2.3.2. Conditie waaronder overdracht en tegenoverdracht optreden	14
2.3.3. De relatie tussen overdracht/tegenoverdracht en confrontatie	15
2.4. Conclusies	15
HOOFDSTUK 3	
Overdracht en tegenoverdracht in de supervisie relatie	16
3.1. Supervisie en leren in supervisie: een omschrijving	16
3.2. Het onderscheid tussen hulpverlening en supervisie	18
3.3. Overdracht en tegenoverdracht volgens Körner	18
3.3.1. De visie van Körner op overdracht en tegenoverdracht	18
3.3.2. Conditie waaronder overdracht en tegenoverdracht optreden	19
3.3.3. De relatie tussen overdracht/tegenoverdracht en confrontatie	19
3.4. Overdracht en tegenoverdracht volgens Weisfelt	20
3.4.1. De visie van Weisfelt op overdracht en tegenoverdracht	20
3.4.2. Conditie waaronder overdracht en tegenoverdracht optreden	20
3.4.3. De relatie tussen overdracht/tegenoverdracht en confrontatie	21
3.5. Conclusies	21
HOOFDSTUK 4	
De hantering van overdracht en tegenoverdracht in supervisie	24
4.1. Bewustwording van overdracht en tegenoverdracht	24
4.2. Leeraspecten van overdracht en tegenoverdracht voor de supervisor	26
4.3. Leeraspecten voor de supervisor	27
4.4. Hantering overdracht en tegenoverdracht en supervisie doelen	29
HOOFDSTUK 5	
Conclusies en aanbevelingen	31
LITERATUURLIJST	33

VOORWOORD

Dit afstudeerverslag is mijn laatste activiteit voor de opleiding supervisiekunde aan de Hogeschool Windesheim te Zwolle.

Zonder de docenten, medestudenten en supervisanten was mijn ontwikkeling tot supervisor niet mogelijk geweest. Hen wil ik bedanken voor wat ik van hen geleerd heb.

Bea Jongema wil ik bedanken voor de wijze waarop ze mijn eindwerkstuk begeleid heeft. Voor de inhoudelijke feedback wil ik Agnes bedanken en in het bijzonder Wilma, vooral voor de boeiende gesprekken die we hadden over overdracht en tegenoverdracht, het thema van dit eindwerkstuk.

INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

Geluk is:

Wanneer datgene wat je denkt, wat je zegt en wat je doet in harmonie zijn.

Mahatma Gandhi

Een heel herkenbaar thema binnen supervisie is het zoeken naar balans, naar evenwicht, naar innerlijke groei bij de supervisant. De supervisant zoekt naar een gevoel van harmonie in het werk, wat kan betekenen: de taken aankunnen waar je voor staat, de hulp verlenen die van je verwacht wordt en je daar als werker capabel in voelen. Binnen supervisie wordt dit omschreven als het werken aan geïntegreerd functioneren: op het eerste niveau in denken, voelen en handelen en op het tweede niveau: als persoon binnen het beroep en in de organisatie.

Ook de supervisor, in opleiding of afgestudeerd, zoekt naar een balans in het supervisie geven, naar het op een competente wijze begeleiden van supervisanten, als werkers in hun beroep. Naast de kennis, waarover de supervisor dient te beschikken, vraagt dit ook nogal wat van houding en vaardigheden van de supervisor om het supervisieproces goed te laten verlopen. Vanuit de ervaring, die ik inmiddels als supervisor heb opgedaan, is het mij duidelijk geworden dat een goede samenwerkingsrelatie met de supervisant voorwaarde is om een veranderingsproces goed te kunnen begeleiden, maar dat dit niet betekent dat er altijd sprake kan of moet zijn van harmonie.

Het gevoel in balans te zijn kan soms tijdens de supervisie ontstaan: de supervisant heeft een nieuw inzicht, ontdekt iets te durven wat zij niet van zichzelf gedacht had en heeft meer zelfvertrouwen ontwikkeld, waardoor ze als een capabele hulpverlener kan functioneren. Ook de supervisor kan dit soort harmonie-ervaringen hebben tijdens het supervisieproces: het is gelukt de supervisant naar haar eigen houding in het werk te laten kijken, naar sterke en zwakke kanten en deze nieuwe inzichten te vertalen naar ander handelen. Daardoor wordt het zelfstandig en geïntegreerd functioneren van de supervisant vergroot, het doel van supervisie. De supervisor voelt zich een capabele supervisor. In goede samenwerking is de supervisant gekomen tot een hoger niveau van integratie.

Soms verloopt het anders in supervisie. Het streven naar harmonie, vanuit de supervisant of vanuit de supervisor, kan juist tegengesteld werken aan de doelen, die in supervisie bereikt moeten worden. Als het verlangen naar harmonie te sterk is kan dit er toe leiden dat zaken, die mogelijk tot een conflict kunnen leiden in de supervisie, toegedekt worden. Het kan dan nodig zijn dat bepaalde reactiepatronen van de supervisant aangepakt worden, omdat deze patronen zich ook in de werksituatie kunnen voordoen.

In supervisie wordt dit het parallelproces genoemd. Zo kan een supervisant er moeite mee hebben om op het werk conflicten aan te gaan. Ze probeert ook mogelijke conflicten in supervisie, bijvoorbeeld over te laat komen of geen inbreng inleveren, te vermijden. Wanneer deze processen in de werksituatie én in de supervisie een rol spelen kan een doorbraak in supervisie leiden tot een veranderde opstelling in de werksituatie.

In de supervisies, die ik de afgelopen jaren gegeven heb en zelf heb gehad, ben ik meerdere van die parallelprocessen, zich herhalende patronen, tegengekomen zowel bij supervisanten als bij mijzelf als supervisor. Vaak bleken deze strategieën al lang te bestaan en soms te

herleiden te zijn tot patronen, samenhangend met de relaties thuis en met de socialisatie: het proces van opgroeien en het ontwikkelen van een eigen identiteit.

Zo ben ik vanuit mijn eigen opvoeding en socialisatie geneigd conflicten toe te dekken en confrontaties te vermijden. Het antwoord op de vraag welke invloed dit heeft op mijn wijze van supervisie geven en tot welke effecten dit leidt binnen de supervisie relatie werd mij vrij snel duidelijk: ik ging confrontaties uit de weg en was erg voorzichtig wanneer spanningen dreigden. Ik gaf hierbij mijn eigen grenzen onvoldoende aan en bleef de aardige supervisor, ook al dacht ik anders.

Wanneer irritaties niet worden uitgesproken of niet bespreekbaar worden gemaakt door de supervisor kunnen deze een rol gaan spelen in de onderlinge communicatie. Dit kan leiden tot verborgen conflicten, die gevoelens oproepen, gerelateerd aan eerdere relaties, waarin bedekte of openlijke conflicten een rol speelden. De oorsprong van bepaalde reactiepatronen ligt dus mogelijk in de opvoeding en is beïnvloed door latere levens- en werkervaringen.

Als orthopedagoog ben ik geïnteresseerd in alles wat met opvoeding te maken heeft en derhalve ook in de herhaling van opvoedingspatronen. Ieder mens heeft een levensverhaal, waarin naar voren komt hoe iemand zin en betekenis aan zijn leven geeft, hoe het leven nu beleefd wordt en hoe dat vroeger is geweest.

In de hulpverlening werken bijvoorbeeld veel mensen die hopen dat ze voor een ander iets kunnen betekenen, voor een ander willen zorgen. Vaak is die zorg voor anderen al op jonge leeftijd begonnen, bijvoorbeeld door de positie die ze in het gezin hadden of door bepaalde gebeurtenissen in het leven. Er is een bepaalde opstelling ten opzichte van leven en werken, waar normen en waarden, overtuigingen, opvattingen en meningen in tot uiting komen, die vaak te herleiden zijn tot wat thuis van een kind of jongere verwacht werd of wat een kind zichzelf tot taak stelde, meestal gekoppeld aan een bepaalde waardering die dit opleverde van ouders en omgeving.

Supervisie start vaak met het socialisatieverhaal, zodat zowel de supervisant als de supervisor zicht krijgen op de patronen die van invloed zijn op iemands denken, voelen en handelen. Het levensverhaal vormt als het ware de ondergrond voor het eerste integratieniveau. Hierop wordt voortgebouwd om integratie op het tweede niveau te bereiken: het functioneren als persoon binnen de context van beroep en organisatie.

In supervisie wordt gewerkt aan veranderingsprocessen, waarbij ook de ervaringen met eerdere veranderingsprocessen, zoals in de opvoeding, naar voren komen. Als iemand als kind niet geleerd heeft bepaalde gevoelens te uiten, bijvoorbeeld boosheid, kan het confronterend zijn wanneer deze vaardigheden in de werksituatie wel vereist zijn, bijvoorbeeld in het omgaan met pubers met gedragsproblemen. Dit vergt alsnog het leren hanteren van boosheid. De supervisant kan dit als leervraag inbrengen in supervisie. Vaak zal dan gezocht worden naar eerdere situaties, waarin boosheid optrad. De supervisor kan de volgende vragen stellen: "Hoe reageerde je als kind als je boos was?" of "In welke andere situaties ben je wel eens boos geweest? Wat deed je toen?" Door situaties te analyseren en nieuwe gedragspatronen te bespreken en te oefenen wordt concreet gewerkt aan het beter leren integreren van dit gevoel in het denken en handelen.

De supervisant kan ook in de supervisie relatie ervaringen opdoen, die boosheid bij haar oproepen welke zij niet durft te uiten. Zij kan dan, onbewust, terugdenken aan de thuissituatie, waarin boosheid ten aanzien van ouders niet geuit mocht worden en een opstelling kiezen die

vergelijkbaar is met het kleine meisje toen. De gevoelens van toen, gericht op de ouders, worden geprojecteerd op de supervisor. We spreken dan van overdracht. De supervisor wordt geconfronteerd met vermijdingsgedrag of met heftige emotionele reacties, die niet direct te plaatsen zijn. Door aan dit soort patronen aandacht te besteden kan de supervisant meer zicht krijgen op wat er speelt in haar functioneren, in dit geval in de supervisie relatie, maar mogelijk ook in werk- en andere relaties.

Hoewel de opvoedings- en supervisie relatie op veel punten niet vergelijkbaar zijn is er een punt van overeenkomst, wat mogelijk overdracht zou kunnen uitlokken. De supervisie relatie is een ongelijkwaardige relatie, waarbij de macht van de supervisor soms duidelijk voelbaar is voor de supervisant. De hiërarchische aspecten in de supervisie relatie leiden mogelijk tot het optreden van overdracht bij de supervisant. Ook zou de afhankelijkheid van de supervisant ten opzichte van de supervisor kunnen leiden tot tegenoverdracht, gevoelens van de supervisor die opgeroepen worden door de supervisant.. In hoofdstuk 4 kom ik terug op dit thema over hoe om te gaan met de machtsfactor in supervisie in relatie tot het optreden van overdracht en tegenoverdracht.

Samengevat: wanneer sprake is van herhaling van bepaalde patronen en de daarmee samenhangende reacties vanuit de eigen opvoedingssituatie of vanuit daarna opgedane ervaringen binnen andere relaties kan gesproken worden van overdracht. Tegenoverdracht treedt op wanneer de supervisor, eveneens vanuit eerdere (opvoedings-)relaties, met overdrachtsgevoelens reageert op hetgeen de supervisant inbrengt. Tegenoverdracht is de overdracht van de supervisor.

Beide processen, zowel overdracht als tegenoverdracht, herken ik vanuit het supervisie geven. De supervisie-ervaringen met een supervisante, die ik Hester zal noemen, zijn hier een illustratie van. Vanuit de supervisiepraktijk zal ik eerst ingaan op hoe overdracht en tegenoverdracht in deze supervisie naar voren kwamen om vervolgens als illustratie van de theorie in hoofdstuk 2 enkele thema's verder toe te belichten, cursief weergegeven. Ik doe dit in de vrouwelijke vorm, maar waar zij staat kan ook hij gelezen worden.

Hester is een vriendelijke, zeer gemotiveerde supervisant, die haast opgebrand is door het vele overwerk en door alle taken die ze naast haar werk op zich neemt. Ze vraagt zelf om supervisie om in dit patroon verandering te brengen.

Ik bemerkte dat zij in haar kindertijd een aantal ervaringen had opgedaan, die vergelijkbaar waren met mijn eigen ervaringen als kind. Zo zag ik overeenkomsten in de verhoudingen binnen het gezin, in de opvoedingsstijl van ouders, de normen en waarden die overgedragen waren en in reactiepatronen, c.q. overlevingsstrategieën. In haar inbreng kwam een ook voor mij herkenbaar patroon naar voren: investeren, doorzetten en over je eigen grenzen heengaan, bijvoorbeeld wat betreft meer werken dan de werktijd die afgesproken is, je niet ziek melden als daar wel aanleiding voor is, etc. Aanvankelijk toonde ik veel begrip en erkenning, waarbij ook een rol dat ik haar erg graag mocht. Daarna kwam ik op een punt dat ik, als supervisor, haar wilde confronteren met dit patroon en haar wilde uitnodigen om stil te staan bij vragen als "Waar liggen je grenzen?" en "Wat wil jij?" Ze liet zich hier moeilijk op aanspreken en reageerde met: "Het gaat goed, ik doe het altijd zo". Er was weerstand om naar deze patronen te kijken en er afstand van te nemen, c.q. afstand van te doen.

Voor haar gold dat er niemand geweest was, die haar destijds thuis ondersteund had. Ze had het altijd zelf gered, kon zich geen zwakheid permitteren of grenzen aangeven. Dus ook nu niet in supervisie. De boodschap naar mij als supervisor was "laat mij maar", zoals dat ook destijds haar boodschap naar haar ouders was.

Vanuit mijn eigen thuissituatie was haar achtergrond herkenbaar: de vader fysiek of emotioneel op afstand, waarbij de moeder een beroep deed op ondersteuning door het kind, c.q. erop rekende dat het kind zichzelf zou redden. Het patroon, als kind aangeleerd, van sterk moeten zijn, het zelf uitzoeken, accepteren dat je zelf niet met emoties/gevoelens komt, is een eigen bestaan gaan leiden en vormt een soort leidraad in het latere leven, zowel bij Hester als bij mijzelf.

De weerstand van Hester tegen verandering van dit patroon was voor mij als persoon begrijpelijk en invoelbaar. Ik gaf haar alle ruimte om te vertellen en stemde mij volledig af op de supervisant. Echter, ik voelde mij als supervisor steeds machtelozer. Ik raakte geïrriteerd: ik ergerde mij steeds meer aan de rol die ik kreeg toebedeeld, namelijk die van luisteraar, terwijl zij de touwtjes in handen nam en mijn inmenging in haar proces niet accepteerde. Ook ergerde ik mij aan het drukke gedrag van de supervisant: ze was steeds aan het woord, luisterde niet, liet mij niet uitpraten en gaf mij geen ruimte.

De supervisie relatie dreigde verstoord te raken door overdracht en tegenoverdracht. Daarnaast werd ook het supervisieproces erdoor stilgelegd: ik had het gevoel dat we niet opbouwend aan het werk konden aan punten, die wel als werkmateriaal waren ingebracht, zoals het overbelast zijn en over eigen grenzen heengaan. Ze wilde graag supervisie om hier beter mee te leren omgaan en blokkeerde mijn inziens het werken aan deze doelen.

Uiteindelijk besloot ik haar in de volgende supervisie met haar gedrag te confronteren en woorden te geven aan mijn ongenoegen. Na aanvankelijk op een vriendelijke manier haar houding aan de orde gesteld te hebben, waarbij de boodschap niet overkwam, koos ik een andere strategie. Als supervisor ging ik mij confronterend opstellen in de trant van: "Je noemt als leervraag in supervisie dat je dit patroon van steeds maar doorgaan niet weet te stoppen en hier graag hulp bij wil. Als we er verder op doorgaan wil je graag dat ik eraf blijf. Wat wil je? Heeft de supervisie wel zin?".

Dit riep verzet op bij de supervisant: ze ging in de verdediging. Ze zei dat ze er wel hard aan werkte en erg veel baat had bij de supervisie. Ik was geneigd haar hierin te volgen, mede doordat ik mij als supervisor door haar gewaardeerd voelde. Ik heb bevestigd dat het mij goed deed te horen dat er door de supervisie veranderingen op gang waren gekomen, maar dat ik opnieuw met haar wilde bespreken hoe we hier in supervisie aan werkten en dat ik mij afvroeg of dit de meest effectieve manier van werken was. Ik heb mijn irritaties benoemd en mijn verwachtingen voor het vervolg van de supervisie uitgesproken. Zij vond haar gedrag herkenbaar, met name de houding van een ander niet toelaten, ook in andere situaties. Ze wilde in supervisie eraan werken om hierin een andere opstelling te kunnen kiezen, wanneer dit patroon zich opnieuw zou voordoen. We hebben hierna opnieuw haar leerdoelen besproken en geëvalueerd hoe ver ze hierin gevorderd was en waar ze aan verder wilde werken, zodat als het ware opnieuw een supervisiecontract werd vastgesteld.

Terugkijkend op deze supervisie zie ik dat de harmonie in de supervisie relatie verstoord was geraakt. Van volgend, herkendend, bevestigend stapte ik, mede hierin gestimuleerd door mijn eigen Supervisie over Supervisie, ofwel SOS, over naar confronterend gedrag, haar aansprekend op haar verantwoordelijkheden. Deze confrontatie werkte aanvankelijk verwarrend en maakte de afstand tussen Hester en mij als supervisor eerder groter. In mijn irritatie was ik feitelijk de boze ouder, die haar, als een onwillig kind, ter verantwoording riep: een uiting van mijn tegenoverdrachtsgevoelens. Impliciet speelde ook de hiërarchie in de relatie een rol. Ik had het gevoel dat zij de macht overnam en mij als supervisor op een

zijspoor zette. Ik wilde hier niet aan meewerken. Ik benoemde dat, als er geen werkbare basis te vinden zou zijn, ik als supervisor overwoog de supervisie te stoppen.

Nadat ik het patroon van haar zichtbaar had gemaakt door het te benoemen konden we kijken naar welke functie dit patroon voor haar had. Door het maken van een genogram en door een gesprek over haar positie in de thuissituatie, zoekend naar hoe deze reactiepatronen toen waardevol waren, ging ze inzien waarom dit gedragspatroon belangrijk was voor haar als kind. Ze ging beseffen, dat ze nu zelf kon kiezen welke positie ze zou willen innemen in werk- en andere relaties. Door hiermee aan het werk te gaan werden ook onderliggende gevoelens bespreekbaar, eveneens samenhangend met de vroegere situatie thuis.

Door haar voelen, denken en handelen opnieuw te doorleven werd de integratie op het eerste niveau vergroot. Ze kon kijken naar het overlevingsgedrag, dat ze als kind in de thuissituatie ontwikkeld had en dat haar als volwassene soms hinderde in haar functioneren. Ze kon teruggaan naar de bron van deze gevoelens en daardoor een andere houding aannemen tegenover dit patroon. Ze kon nu ook beter de waardevolle elementen benoemen, die het patroon van destijds haar opgeleverd had, zoals haar doorzettingsvermogen en haar daadkracht. Hierna was ze in staat een betere balans te vinden in haar werk- en leefsituatie. Een betere integratie op het tweede niveau werd mogelijk. Ze leerde beter te luisteren naar haar eigen behoeften en op tijd grenzen aan te geven. Doordat ze merkte hoe belangrijk dit voor haarzelf was, kon ze ook aan anderen meer ruimte bieden om met gevoelens te komen en grenzen aan te geven.

Zowel bij haar als supervisant als bij mij als supervisor ontstond er opluchting, nadat besproken was wat in de supervisie relatie een belemmerende rol speelde. Het bespreken van haar overdrachtsgevoelens, "laat mij het zelf bepalen", en mijn tegenoverdracht, mijn irritatie over haar afwerende gedrag, bood helderheid over wat er speelde in de supervisie relatie, waarna ruimte ontstond voor een nieuwe fase in het supervisieproces.

Vanuit de supervisie doelen en werkwijze was het een goede stap geweest om haar te confronteren met deze, zich herhalende, patronen, zoals die ook in de supervisie relatie optraden. Door niet toe te dekken wat er speelde, maar de confrontatie aan te gaan kwamen essentiële leerpunten naar voren. Blijkbaar was de relatie veilig genoeg om grenzen aan te geven, de confrontatie aan te gaan en de verbondenheid te behouden. Het benoemen van overdracht- en tegenoverdrachtgevoelens heeft waarde gehad voor het supervisieproces en voor de supervisie relatie.

PROBLEEMSTELLING

Ik wist tijdens de supervisie niet precies hoe overdracht en tegenoverdracht een rol speelden en welke processen daarmee samenhangen. Dit riep de volgende vragen op:

- Roept confrontatie overdracht op?
- Treden overdracht en tegenoverdracht gelijktijdig op?
- Maken overdracht en tegenoverdracht een confrontatie onvermijdelijk?
- Welke rol speelt hiërarchie, c.q. de macht van de supervisor, in een dergelijke situatie waardoor mogelijk overdracht en tegenoverdracht uitgelokt worden?

Ik hoop door overdenking en theoretische verdieping meer duidelijkheid te krijgen over de rol van processen van overdracht en tegenoverdracht in de supervisie relatie, waarbij ik in hoofdstuk 4 de volgende vragen zal beantwoorden:

1. Hoe kan ik mij bewust worden van processen van overdracht en tegenoverdracht in supervisie?
2. Wat kan de supervisant ervan leren?
3. Wat kan ik ervan leren, als supervisor?
4. Hoe hanteer ik overdracht en tegenoverdracht op constructieve wijze, gerelateerd aan de supervisie doelen?

Mijn **vraagstelling** luidt:

Welke rol spelen processen van overdracht en tegenoverdracht in supervisie en hoe kan ik overdracht en tegenoverdracht hanteren gerelateerd aan de supervisie doelen?

De opbouw in mijn verhaal is als volgt:

eerst zal ik de begrippen overdracht en tegenoverdracht verhelderen vanuit de hulpverlening bezien (hoofdstuk 2), om vervolgens dieper in te gaan op wat geschreven is over de rol, die de processen overdracht en tegenoverdracht binnen de supervisie relatie spelen (hoofdstuk 3). Daarna zal ik beschrijven hoe deze processen in de praktijk van het superviseren te hanteren zijn (hoofdstuk 4). In de conclusies en aanbevelingen zal ik weergeven welke betekenis overdracht en tegenoverdracht voor de het supervisie proces en voor de supervisie relatie kunnen hebben.

2.OVERDRACHT EN TEGENOVERDRACHT IN DE HULPVERLENINGSRELATIE

In dit hoofdstuk zal ik een nadere definiëring geven van de begrippen overdracht en tegenoverdracht, zoals beschreven vanuit de hulpverlening. Waar mogelijk zal ik, in cursief, lijnen aangeven met wat ik vanuit de literatuur herken in mijn eigen supervisieproces, zoals beschreven in de inleiding.

- Wat is overdracht en tegenoverdracht: definiëring.
- Wanneer treedt overdracht en tegenoverdracht op, onder welke condities?
- Welke relatie bestaat er tussen overdracht/tegenoverdracht enerzijds en confrontatie in supervisie anderzijds?
- Welke overeenkomsten en verschillen zijn er in de beschrijving van overdracht en tegenoverdracht in de relatie hulpvrager-hulpverlener bij Roel Bouwkamp in Psychosociale therapie en Riekie Boswijk-Hummel in Liefde in wonderland en Debbie Ford in Licht op de schaduw?

2.1. Overdracht en tegenoverdracht: definiëring

Overdracht en tegenoverdracht zijn bij uitstek termen uit de psychoanalytische therapie. Overdracht wordt omschreven als: “De analysant beleeft de gevoelens ten opzichte van centrale figuren uit zijn jeugd opnieuw, maar nu worden die gevoelens geprojecteerd op de psychoanalyticus. De analyticus wordt vereenzelvigd met de sleutelfiguren.” (Prisma van de psychologie, p. 206).

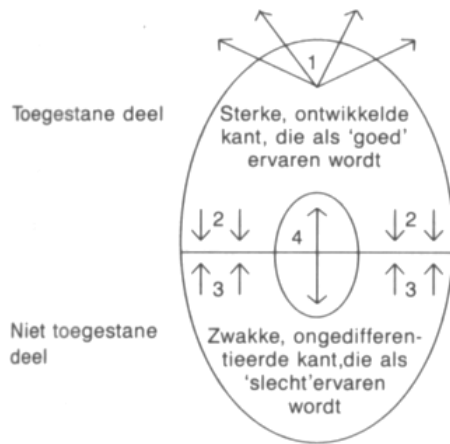
De term overdracht kan overdrachtelijk gezien worden als metafoor: het pakketje doorgeven. Overdracht en tegenoverdracht ontstaan wanneer onverwerkte gevoelens, wensen, behoeften en onverwerkte frustraties, die thuishoren in een eerdere (opvoedings-) relatie, geprojecteerd worden naar een andere persoon.

Algemeen wordt erkend dat in meerdere relaties sprake kan zijn van overdracht, zoals bij leraar-leerling, werkgever-werknemer, binnen supervisie zowel tussen supervisor en supervisant, als tussen supervisanten onderling, bijvoorbeeld in een groepssupervisie. Om na te gaan of overdracht samenhangt met een bepaalde afhankelijkheidsrelatie, zoals genoemd in de voorbeelden, wil ik dieper ingaan op de opvattingen van drie schrijvers over overdracht en tegenoverdracht in de hulpverlening, namelijk Roel Bouwkamp, Riekie Boswijk-Hummel en Debbie Ford.

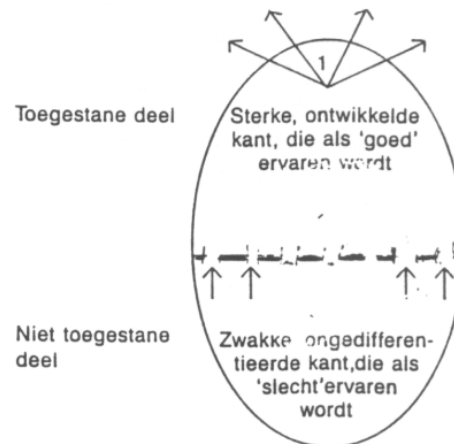
2.1.1. De visie van Bouwkamp op overdracht en tegenoverdracht

Roel Bouwkamp verwijst voor de uitleg van het begrip overdracht naar de psychoanalyse en omschrijft overdracht als: “het ervaren van gevoelens, driften, houdingen, fantasieën en weerstanden ten aanzien van een persoon in het heden (in casu de therapeut), die niet het werkelijke object van deze gevoelens en emotionele reacties is” (Bouwkamp, 1999). Bouwkamp spreekt van “ervaringserfgoed”: de ideeën, gevoelens en gedragingen die zijn doorgegeven in de opvoeding, zijn geïnternaliseerd. Een deel, het inhoudelijke facet, heeft betrekking op wat een kind wel en niet toegestaan is te ervaren en te uiten. Een kind wil erkenning van zijn autonomie, van een eigen bestaan, wil zelf kunnen bepalen, maar wil ook verbondenheid, het relationele facet. Het moet leren om samen te leven zonder zichzelf of anderen tekort te doen. Dit betekent dat we moeten leren omgaan met conflicten, wanneer de balans tussen autonomie en verbondenheid verstoord raakt. Als het niet toegestaan wordt

bepaalde gevoelens, gedachten en gedragingen te uiten, wordt dat deel ontkent en genegeerd, terwijl het wel een rol kan spelen, zoals later in overdracht naar voren kan komen. Het gehoorzamen aan wat verwacht wordt, c.q. kiezen voor verbondenheid, levert patronen op, die ook in latere relaties een rol spelen. In het volgende schema is weergegeven hoe dit proces een rol speelt in de persoon zelf.



Figuur 1



Figuur 2

Toelichting:

- 1 = hoe de persoon zich uitdrukt.
- 2 = onderdrukkend gedrag, dat iemand naar het niet toegestane deel wil verplaatsen, maar zich wel bewust is.
- 3 = gevoelens, gedachten die om uitdrukking vragen.
- 4 = innerlijke dialoog, waarin veroordeling van en verzet tegen wat niet toegestaan is samenkomen.

Deze als 'goed' en 'slecht' ervaren delen, opgedaan in een hiërarchische relatie, gaan ook in andere relaties, zoals de partnerrelatie en in de hulpverleningsrelatie een rol spelen. Het streven naar autonomie en naar verbondenheid ziet Bouwkamp daarbij als centrale thema's. (Bouwkamp 1999).

Door ervaringen in andere relaties kan de verbindingslijn tussen het toegestane en niet-toegestane deel meer openingen gaan vertonen en worden niet-toegestane delen bewerkbaar (zie figuur 2). Daardoor kan ook hetgeen eerst niet toegestaan was ontwikkeld worden en bijdragen aan het gevoel van autonomie, mogen zijn wie je bent, en aan verbondenheid met anderen, omdat een vollediger relatie kan worden aangegaan.

Wat voor de cliënt geldt, geldt ook voor de therapeut.

De persoonlijke kwaliteiten van de therapeut zijn zeer bepalend voor het verloop van het therapeutisch proces en de resultaten daarvan (Bouwkamp, 1999). Naast persoonlijke kwaliteiten spelen ook persoonlijke beperkingen in de vorm van defensieve en irrationele reacties, aangeduid als tegenoverdracht, een rol.

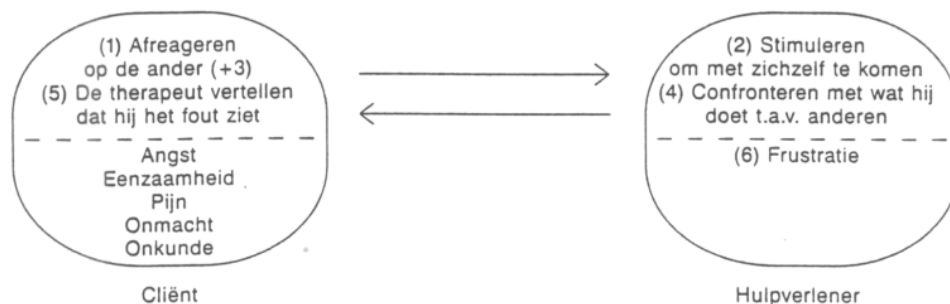
“Zoals de cliënt bij overdracht zijn onbewuste reacties op ouderfiguren uit zijn verleden op de behandelaar projecteert, zo projecteert de behandelaar bij tegenoverdracht op analoge wijze zijn onbewuste reacties op figuren uit zijn verleden op de cliënt” (Bouwkamp, 1999).

Met andere woorden: de persoonlijke problemen en beperkingen van de therapeut beïnvloeden de interactie met de cliënt.

2.1.2. Het optreden van overdracht en tegenoverdracht volgens Bouwkamp

Bij overdracht treedt bij de cliënt een herhaling op van onvervulde wensen, weggestopt in het niet-toegestane deel, die verplaatst worden van het oorspronkelijke object, bijvoorbeeld een ouder, naar de therapeut. De cliënt hoopt de therapeut ertoe te brengen deze wensen alsnog te vervullen. De cliënt keert terug naar gevoelens en behoeften uit zijn jeugd, bijvoorbeeld de behoefte aan aandacht. Hij doet dat op de enige manier die hij kent, namelijk op de manier waarop hij dit als kind deed, een manier waarvan hij los moet komen om het gedrag uit de kindertijd te veranderen (Bouwkamp, 1999). Toen werd dat gedrag niet toegestaan of gehonoreerd, waardoor hij blijft zoeken naar vervulling. De cliënt verwacht derhalve dat de therapeut hem helpt: de cliënt wijst hem die rol toe. Diezelfde cliënt zet zich tevens af tegen de therapeut (zie punt 4 in figuur 1). De therapeut moet de zaken te zien zoals de cliënt ze ziet en de cliënt zoekt op deze wijze naar erkenning van zijn behoeften. Wanneer het de therapeut niet lukt om dichterbij de cliënt te komen en de cliënt hem corrigeert als de therapeut niet exact de cliënt volgt, raakt de therapeut gefrustreerd. "De frustratie van de hulpverlener is identiek aan de frustratie van de cliënt in zijn kindertijd." (Bouwkamp, 1999).

De cliënt maakt de hulpverlening onmogelijk als hij zich niet erkent voelt in zijn behoeften en in de overdracht blijft zitten. De hulpverleningsrelatie blijft in strijd verwickeld en zo zet de cliënt met de hulpverlener de strijd voort die hij vroeger met zijn ouders had. Aan het niet-toegestane deel, waarin zich angst, eenzaamheid, pijn, onmacht en onkunde bevinden, komt hij hierdoor niet toe.



Figuur 3: Roltoewijzing in de therapeutische relatie

De frustratie van de hulpverlener over het verloop van het hulpverleningsproces kan tegenoverdracht oproepen. Bouwkamp geeft twee indicaties aan, die het optreden van tegenoverdracht waarschijnlijker maken: (Bouwkamp, 1999):

1. angst en onkunde als een belangrijke oorzaak van defensief gedrag: therapeuten gaan, evenals cliënten, angstproducerende interacties uit de weg en kiezen voor angstvermijdend gedrag.
2. sterke gevoelens van iemand wel of niet mogen. Sterke sympathie leidt veelal tot overidentificatie en overbetrokkenheid, terwijl sterke antipathie leidt tot desidentificatie, het zich afzetten tegen de cliënt met als gevolg gebrek aan betrokkenheid.

Overidentificatie wordt omschreven als een geneigdheid om de patiënt, meer dan in werkelijkheid het geval is, te behandelen alsof deze net zo is als de therapeut. Het verschil tussen cliënt en therapeut wordt dan als geringer voorgesteld dan in werkelijkheid het geval is. Bouwkamp noemt dit positieve tegenoverdracht, terwijl van negatieve tegenoverdracht sprake is wanneer de therapeut de cliënt als negatiever ervaart dan reëel is.

Beide genoemde indicaties herken ik sterk in de supervisie, waarin tegenoverdracht optrad. Eerst probeerde ik confronteren te vermijden en was er sprake van overidentificatie: het proces waarin de supervisant zich bevond was voor mij ook sterk herkenbaar. Bovendien vond ik haar erg aardig. Voor mijzelf weet ik nu dat dit valkuilen kunnen zijn in volgende supervisies, waardoor ik mogelijk beter in staat ben om dit proces te hanteren.

Wanneer de therapeut er in slaagt een opening te vinden, bijvoorbeeld door zijn frustratie over het verloop van de hulpverlening te benoemen, mét behoud van de relatie met de cliënt, kan bereikt worden dat de cliënt de overdracht los laat en bereid is openheid te geven over zijn behoefte om uiting te geven aan zijn angsten en deze te leren hanteren.

2.1.3. De relatie tussen overdracht/tegenoverdracht en confrontatie volgens Bouwkamp

Bouwkamp geeft een duidelijke relatie aan tussen het optreden van overdracht en confrontatie. De cliënt behandelt de hulpverlener zoals hij zelf vroeger door zijn ouders behandeld is, bijvoorbeeld door desinteresse of zich terugtrekken uit het contact, het gevoel weghouden, etc. De hulpverlener kan zich uit frustratie terugtrekken en een afstandelijke of agressief-passieve houding aannemen, waarbij hij de cliënt diskwalificeert, zoals deze vroeger door zijn ouders niet geaccepteerd is. Ook kan de therapeut, uit angst de greep op de cliënt te verliezen of als reactie op de diskwalificatie door de cliënt, zoals deze laat blijken uit zijn gedrag, de confrontatie aangaan. Met name beginnende therapeuten moeten leren om hun angst en onzekerheid te hanteren in het omgaan met conflicten. Bouwkamp noemt drie ineffektieve manieren waarop onzekerheid invloed kan hebben bij confrontaties:

1. De therapeut is geneigd zich te conformeren uit angst voor conflict
2. De therapeut kan zich innerlijk isoleren, waardoor hij afstandelijk wordt
3. De therapeut probeert de situatie te beheersen.

Vanuit de supervisie, zoals beschreven in de inleiding, is dit zeer herkenbaar voor mij. De supervisant hield vast aan de eigen zienswijze en zei: "Ik wil het op mijn eigen manier blijven doen". Met andere woorden: pak mij mijn patroon van overleven niet af. Dit riep bij mij als supervisor reacties op, zoals mij afgewezen voelen, niet erkend worden in mijn behoefte om supervisiehulp te geven, zoals de supervisant zich mogelijk destijds ook niet erkend voelde in de wijze waarop zij hulp gaf in de thuissituatie. Tegelijkertijd distantieerde ik mij van de supervisant, stelde mij volgend op, liet het initiatief aan haar over, hetgeen gezien kan worden als een vorm van innerlijk terugtrekken en afstandelijkheid

De wijze van het brengen van de boodschap en vervolgens de dialoog hierover kan veel bijdragen aan de acceptatie van de inhoud. Bouwkamp gebruikt de term communicatieve intimiteit, waarmee een combinatie van confrontatie en empathie bedoeld wordt.

Wat therapeuten moeten leren is het persoonlijk hanteren van onzekerheid en angst door zich kwetsbaar op te stellen, zoals door het geven van een 'complete boodschap', toegelicht in hoofdstuk 4.

2.2. Overdracht en tegenoverdracht volgens Boswijk-Hummel

2.2.1. De visie van Boswijk-Hummel op overdracht en tegenoverdracht

Riekje Boswijk-Hummel gebruikt overdracht in de engere betekenis van ‘projectie’: “een oude situatie wordt op een actuele geprojecteerd ofwel je draagt beelden en emoties van de ene situatie over op de andere”(Boswijk, 2000). Hierbij speelt met name de projectie van een autoriteit uit de jeugd, doorgaans een ouderfiguur, op een andere persoon, waarbij het kan gaan om onbewuste beelden en emoties. De cliënt heeft behoefte aan veiligheid, warmte en begrip en zoekt dit bij de persoon die aan het beeld van de ideale ouder lijkt te voldoen, bijvoorbeeld de therapeut.

Boswijk-Hummel omschrijft tegenoverdracht als overdracht van de helper. Ook de helper kan te maken hebben met lastig te verdragen emoties, zoals pijn, onzekerheid, eenzaamheid en angst. ”Want een helper kan, net als zijn cliënt, streng en/of liefdeloos zijn opgevoed. Hij kan zich zo vernederd en gekwetst hebben gevoeld of het idee hebben dat zijn ouders hem indertijd niet zagen of in de steek lieten. Wanneer hij zijn pijn daarover niet (goed) heeft verwerkt, zal in hem op precies dezelfde manier een ‘innerlijk kind’ bestaan dat nog steeds pijn, onzekerheid, eenzaamheid en/of angst voelt en dat behoefte heeft aan liefde, zorg, aandacht, waardering en erkenning” (Boswijk, 2000).

Het verschil tussen helper en cliënt is daarbij niet zo groot, wel het verschil in inzicht wat de helper door studie en dergelijke heeft opgedaan. Echter: “Een helper die in de overdracht zit, is afhankelijk van zijn cliënt, namelijk van diens erkenning en waardering”. Boswijk beschrijft dat die afhankelijkheid niet zichtbaar hoeft te zijn en er toe kan leiden dat de helper de cliënt “behoorlijk streng en ‘afstandelijk’” behandelt (Boswijk, 2000).

2.2.2. Conditie waaronder overdracht en tegenoverdracht optreden

Overdracht komt altijd en overal voor waar sprake is van affectie, hiërarchie en/of afhankelijkheid, zoals in partnerrelaties, ouder- en kindrelaties en in alle soorten hiërarchische relaties, zoals leer- studie- en werkrelaties en in hulprelaties. Binnen deze relaties veroorzaakt overdracht veel verwarring.

Hier wordt een duidelijke verbinding gelegd tussen de hiërarchie in de relatie en het optreden van overdracht, terwijl ook afhankelijkheid en affectie een rol spelen. Al deze factoren vind ik herkenbaar in de door mij beschreven supervisie relatie, evenals de daarmee samenhangende verwarring over mijn opstelling als supervisor.

Tegenoverdracht zal ontstaan wanneer:

- een helper zijn eigen verleden niet of onvoldoende heeft verwerkt
- een helper zijn behoefte aan aandacht en waardering binnen de eigen vrienden- en/of familiekring kennelijk niet kan bevredigen.

Door tekorten in het leven van de supervisor kunnen in de supervisie relatie tegenoverdrachtsgevoelens worden oproepen, volgens Boswijk-Hummel.

Zelf bemerkte ik dat ik tijdens het beschreven supervisieproces mij als supervisor kwetsbaar voelde. Het omgaan met overdracht en tegenoverdracht komt wel erg dicht bij mijn eigen leven. Vandaar ook de titel: wat dichtbij komt laat sporen na. Ook ik ging mijzelf vragen stellen over hoe ik met mijn verleden omging en in hoeverre ik processen, zoals die in de relatievorming met mijn ouders een rol speelden, verwerkt had. De vraag of ik dit mocht delen met de supervisor speelde ook een rol. Ik vond

van niet, het ging om de supervisant en niet om mijn verhaal. Ik vergrootte bewust de afstand en vertelde niet wat bij mij door haar verhaal werd opgeroepen. Mijn eigen verhaal bracht ik aan de orde in de SOS en in privé-relaties, waarin ik mijn kwetsbaarheden wel moest c.q. durfde te benoemen.

2.3.3. De relatie tussen overdracht/tegenoverdracht en confrontatie

Boswijk-Hummel geeft aan dat er sprake kan zijn van complementair reageren. Als de cliënt in de positieve overdracht zit, dus de helper idealiseert, geeft hij de helper precies waar deze naar verlangt: de cliënt bewondert de therapeut. Er ontstaan pas problemen wanneer de helper niet meer automatisch krijgt wat hij nodig heeft, als de waardering van de cliënt hem wordt onthouden en plaats gaat maken voor kritiek. Dan ontstaat negatieve overdracht. Op het moment dat de cliënt het idee krijgt dat de helper “hem niet begrijpt, hem iets op wil dringen, hem door weerstanden wil duwen of hem in de steek laat” ontstaan er problemen.

“En zoals de cliënt overgevoelig reageerde op alle mogelijke signalen, zo reageert een helper die vanuit tegenoverdracht werkt hypergevoelig op alles wat lijkt op afkeuring, desinteresse, irritatie en dergelijke” (Boswijk, 2000).

Positieve overdracht is ook een uiting van overdracht, die de relatie kan belemmeren. Toen ik mijn twijfel uitsprak over de effectiviteit van de supervisie vertelde Hester hoeveel ze aan de supervisie en aan mij als supervisor had. Ik voelde mij gerustgesteld: ik werd gewaardeerd als supervisor. Echter, ze hield vast aan haar overlevingspatronen, waardoor er bij mij irritatie bleef bestaan over haar gedrag, dat door mij als afwerend werd ervaren, waardoor ik alsnog de confrontatie aanging. Deze irritatie was een uiting van de tegenoverdracht, die bij mij optrad. Dit was voor mij een signaal om ook naar mijn eigen patronen van reageren te kijken.

2.3. Overdracht en tegenoverdracht volgens Ford

2.3.1. De visie van Ford op overdracht en tegenoverdracht

Debbie Ford schrijft over onvrijwillige overdracht van ons eigen onbewuste gedrag op anderen, zodat het lijkt alsof die mensen deze eigenschappen ook werkelijk hebben. De kern van de projectie is dat “we belangrijke delen van onszelf ontkennen door ze weg te geven aan anderen”. Projectie vindt plaats “wanneer iemand geraakt wordt door andermans gedrag, of dat nu positief of negatief is” (Ford, 2001).

Ford benoemt de tegenoverdracht niet apart. Zowel de cliënt als de therapeut hebben te maken met dezelfde processen waar het gaat om het omgaan met je schaduw.

2.3.2. Conditie waaronder overdracht en tegenoverdracht optreden

De belangrijkste reden voor het optreden van overdracht is volgens Ford gelegen in het ontkennen van wie we echt zijn.

“Als we bang zijn voor onze emoties of voor de niet-geaccepteerde delen van onze persoonlijkheid, schrijven we deze eigenschappen toe aan dingen buiten onszelf en aan andere mensen. Natuurlijk is er altijd een ‘haakje’ dat de aanleiding is voor onze projectie. Een onvolkomenheid in de ander activeert een aspect in onszelf dat om onze aandacht vraagt. Datgene wat we in onszelf ontkennen, projecteren we dus op andere mensen.” (Ford, 2001).

“Onze verontwaardiging over het gedrag van een ander heeft meestal te maken met een onopgelost aspect van onszelf. We projecteren onze eigen duidelijk waarneembare tekortkomingen op anderen. We zeggen tegen anderen wat we tegen onszelf zouden moeten

zeggen. Wanneer we anderen veroordelen, veroordelen we onszelf” (Ford, 2001). Ford benadrukt de onverwerkte delen, die in gedrag naar voren komen, gekoppeld aan onvrede over het huidige functioneren, waarnaar iemand niet bewust wil kijken.

2.3.3. De relatie tussen overdracht/tegenoverdracht en confrontatie

De titel van haar boek is Licht op de Schaduw, waarmee ze aangeeft dat de hulpverlening zich moet richten op het belichten van delen, die iemand liever niet naar voren laat komen. ‘Dat waar je je tegen verzet, houdt stand’. Wanneer we geconfronteerd worden met zaken die we niet willen erkennen als behorend bij ons gedrag treedt overdracht op. Echter, juist deze schaduwkanten bevatten kwaliteiten, waarover we de macht terug kunnen krijgen door de schaduwkanten te leren accepteren, volgens Ford. De schaduwkanten bevatten kwaliteiten, die beschikbaar komen wanneer deze schaduwkanten geaccepteerd worden.

Het meest confronterend zijn mensen, die je absoluut niet wil zien. Juist zij hebben, volgens Ford, de “grootste lessen voor je in petto”. Ze stimuleert lezers de confrontatie aan te gaan en juist op te zoeken. “De eigenschappen waarmee we ons niet willen associëren zullen zich blijven manifesteren totdat we ze accepteren en aan hun behoeften voldoen”.

2.4. Conclusies:

Er zijn weinig verschillen tussen de genoemde schrijvers in de wijze waarop zij overdracht en tegenoverdracht beschrijven. Het gaat om onbewuste processen, die betrekking hebben op projectie van onvervulde behoeften en wensen. Wanneer dit bij de cliënt optreedt heet dit overdracht, wanneer het bij de helper optreedt tegenoverdracht. De oorsprong van de gevoelens is bij beiden terug te voeren naar de eerste primaire relaties, namelijk die met de opvoeders. Er bestaat overeenstemming over het feit dat overdracht in alle relaties kan optreden en dat iemand overdrachtsgevoelens in de loop van het leven ook in latere relaties kan oplopen. Hiërarchie, zoals in de hulpverleningsrelatie een rol speelt, maakt het optreden van overdrachts- en tegenoverdrachtsgevoelens waarschijnlijker, evenals een confronterende benadering van de kant van de therapeut.

Overdracht en tegenoverdracht hebben zowel positieve als negatieve verschijningsvormen en zijn beiden uitingen van hetzelfde proces, namelijk het idealiseren of het devalueren van de ander. De eigenwaarde en het zelfvertrouwen van de cliënt is niet voldoende om zichzelf naar waarde te schatten bij positieve overdracht. Bij negatieve overdracht wordt de therapeut niet naar waarde geschat, doordat onverwerkte ervaringen uit eerdere/andere relaties het samenwerkingsproces overschaduwden, c.q. doorkruisen.

Hoewel overdracht en tegenoverdracht los van elkaar kunnen optreden geeft met name Boswijk-Hummel ook aan hoe overdracht en tegenoverdracht processen zijn die met elkaar verbonden zijn: overdracht kan tegenoverdracht oproepen en omgekeerd.

Bouwkamp heeft in zijn theorie over overdracht het belang van aandacht voor het toegestane en niet-toegestane deel beschreven: dat wat niet toegestaan is kan een rol blijven spelen in andere relaties. Door Boswijk en Ford wordt aangegeven dat overdracht kan optreden, wanneer de ander eigenschappen laat zien die niet geaccepteerde delen van onszelf betreffen. Het gaat daarbij ook om onvervulde wensen, niet gekoppeld aan vroegere relaties, maar aan het oordeel dat we nu over onszelf hebben. Ik kom daar in hoofdstuk 4 op terug.

3. OVERDRACHT EN TEGENOVERDRACHT IN DE SUPERVISIERELATIE

Zoals overdracht en tegenoverdracht in het vorige hoofdstuk vanuit de hulpverlening beschreven werd, wil ik in dit hoofdstuk toelichten hoe deze processen kunnen optreden in de supervisie relatie.

Wat in dit hoofdstuk aan de orde komt:

1. Omschrijving van supervisie en leren in supervisie
2. Het verschil tussen hulpverlening en supervisie
3. Hoe overdracht en tegenoverdracht in supervisie een rol kunnen spelen
4. Welke relatie is er tussen het optreden van overdrachtsreacties bij de supervisant en de wijze van superviseren: welke leeraspecten zijn er voor de supervisor?
5. Hoe verhoudt het optreden van overdracht en tegenoverdracht zich tot de supervisie doelen?

Er is weinig literatuur te vinden over overdracht en tegenoverdracht, specifiek geschreven voor de supervisie relatie. Om duidelijk het onderscheid tussen overdracht en tegenoverdracht aan te geven in hulpverlening en supervisie heb ik een onderscheid gemaakt tussen de auteurs, genoemd in hoofdstuk 2 (Bouwkamp, Boswijk-Hummel en Ford) en de auteurs in dit hoofdstuk (Körner en Weisfelt).

Ik verwachtte dat ze, gezien hun werkervaring, meer vanuit supervisie- en andere begeleidingsprocessen overdracht en tegenoverdracht zouden beschrijven.

Prof, dr. Jürgen Körner, die zich bezighoudt met psychoanalyse, psychoanalytische pedagogiek en supervisie, beschrijft overdracht en tegenoverdracht zoals deze zich kan voordoen in hulpverlening, onderwijs en in supervisie. Hans Bennink, docent en supervisor, vertaalt de door Körner beschreven processen naar de supervisie relatie.

Piet Weisfelt benoemt overdracht en tegenoverdracht als elementen uit de ouder-kind relatie in zijn begeleidingswerk met cliënten en cursisten. Ook hij refereert, evenals Körner, vaak aan de hulpverlening. Ik ga niet in op de door hem gehanteerde Transactionele Analyse en het Neurolingüïstisch programmeren. Dit zijn concepten, die ontwikkeld zijn vanuit de hulpverlening en ook vaak in supervisie toegepast worden om situaties te verduidelijken. Hoewel beperkt, dragen Körner en Weisfelt door beider relatie met andere vormen van begeleiding naast hulpverlening bij aan een beschrijving van overdracht en tegenoverdracht in supervisie als een begeleidingsvorm.

Ik zal in dit hoofdstuk en in hoofdstuk 4 de termen supervisant en supervisor hanteren, ook waar de schrijvers de termen cliënt en therapeut hanteren.

3.1. Supervisie en leren in supervisie: een omschrijving

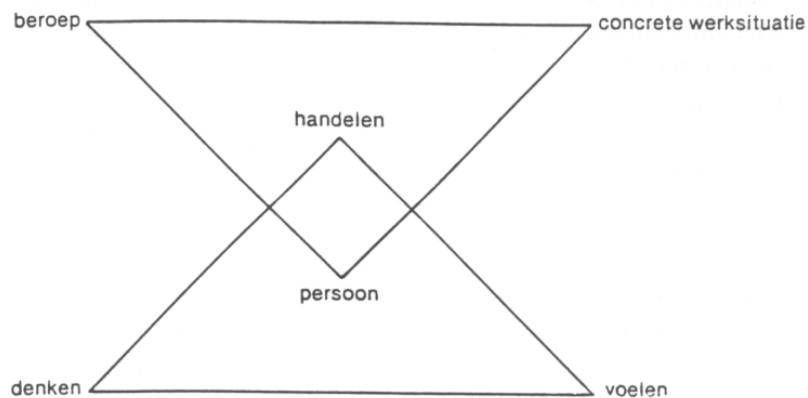
Siegers en Haan (1999) omschrijven supervisie als:

“een methode op het gebied van opleiding en deskundigheidsbevordering, gericht op het leren zelfstandig en integratief te functioneren in de uitoefening van een dienstverlenend beroep, waarin het doelgericht hanteren van de relatie tussen werker en anderen een belangrijke rol speelt”. Als methodische uitgangspunten gelden:

- de supervisor houdt het proces gericht op de integratieve doelstellingen,
- de supervisor handhaaft de grondstructuur of herstelt haar als deze verstoord is,
- de supervisor gaat uit van het primaat van de reflectie in het leren in supervisie en stelt in zijn superviseren de reflectie centraal
- de supervisor hanteert de supervisiesituatie als tweede bron van leermateriaal.

In de supervisie wordt gewerkt vanuit vooraf bepaalde supervisiedoelen, aansluitend bij waar de supervisant aan wil werken, c.q. aan moet werken wanneer het een opleidingssupervisie of supervisie in opdracht van de werkgever betreft.

Het doel van supervisie is: leren op een relatief zelfstandige manier geïntegreerd te functioneren in een bepaalde beroepsrol (Siegiers en Haan, 1999). Deze integratie kan op twee niveau's plaatsvinden. Het eerste niveau betreft de samenhang van denken, voelen en handelen als persoon. Daarnaast zal de werker, om als beroepsbeoefenaar geïntegreerd te kunnen handelen naast zicht op zichzelf als persoon ook zicht moeten hebben op zijn beroepsmatig handelen, afgestemd op een concrete werksituatie of, in de woorden van Siegiers en Haan(1999) "Dat wil zeggen dat hij vanuit zijn persoon en zijn beroep in een concrete situatie werkt (denkt, voelt en handelt) als op zijn eigen persoon, beroep en situatie denkend, voelend en handelend reageert". Onderstaand schema brengt dit in beeld:



Figuur 4: Integratieschema

Leren in supervisie gebeurt met name door reflecteren. Dit is het terugbuigen op een (werk)ervaring om vanuit een breder kader aan die ervaring nieuwe betekenis te geven. Voorwaarde hiervoor is dat de ervaring eerst geëxpliciteerd wordt, als het ware buiten zichzelf geplaatst wordt. De supervisant brengt werkmateriaal in, waarop gereflecteerd kan worden. De ervaringen worden expliciet gemaakt, besproken, als het ware vergroot waargenomen en vervolgens in een breder kader geplaatst om (opnieuw) bekeken, belicht en doorleefd te worden (Siegiers en Haan, 1999).

Welke situaties bij voorkeur ingebracht worden en waar aan gewerkt wordt hangt samen met de leervragen van de supervisant, welke vertaald zijn in supervisiedoelen, zoals die door de supervisant met hulp van de supervisor zijn opgesteld. Soms zijn deze leerdoelen nog niet duidelijk bij de start van de supervisie en tekenen de leervragen zich, al pratend over situaties op het werk, duidelijker af. Ook kunnen werkdoelen bijgesteld worden tijdens het supervisieproces, bij de tussentijdse evaluatie of naar aanleiding van bepaalde werksituaties die zich voordoen, waardoor de leervraag veranderd is. "Vaak groeperen de vragen van supervisanten zich rond thema's als directiviteit/nondirectiviteit, afhankelijkheid/macht, onzekerheid over interventies, afstand/nabijheid". (Nel Jagt, 1995).

Leerdoelen moeten, gezien de doelstelling van supervisie, steeds gerelateerd zijn aan leer- en veranderingsprocessen in de werksituatie, waarbij volgens Jagt ook rekening gehouden dient te worden met de leerstrategie en de leerstijl van de supervisant. Ook in het geval van groepssupervisie wordt gewerkt met individuele leerdoelen, op basis waarvan de evaluaties en uiteindelijk ook de eindbeoordeling plaatsvindt, waarbij vooral gekeken wordt in hoeverre

deze supervisant gevorderd is in het werken aan de genoemde doelen en hoe het supervisieproces hieraan bijgedragen heeft.

3.2. Het onderscheid tussen hulpverlening en supervisie

Wat in supervisie aan de orde komt dient werkgericht te zijn en volgens een bepaalde methodiek besproken te worden, namelijk middels reflectie op hetgeen ervaren is in de werksituatie. Daarnaast kan ook datgene wat tijdens de supervisie gebeurt in het superviseren betrokken worden.

Mathilde Bos (Bos, 1998) benadrukt dat in supervisie gestreefd wordt naar dubbele integratie, waarbij soms een bepaald aspect, zoals gevoelens, meer aandacht moet krijgen om vervolgens te bekijken of deze gevoelens het functioneren in de beroepsrol beïnvloeden, “met als doel ze bij het beroepsmatig functioneren optimaal te hanteren” (Bos, 1998). Hulpverlening speelt zich - in supervisietermen- op het eerste niveau af. In therapie kunnen dezelfde emoties centraal staan, gekoppeld aan dezelfde gebeurtenissen in iemands leven. Daar wordt echter niet noodzakelijkerwijs de integratie op het tweede niveau aan de orde gesteld, aldus Bos.

In de therapeutische relatie wordt hulp gegeven aan iemand, die zelf tijdelijk bepaalde problemen niet alleen kan oplossen. In supervisie ligt het accent op het geven van leerhulp, middels een leermethode, aan iemand die bezig is zich in het beroep te bekwamen of die haar kennis, houding en vaardigheden in het eigen beroepsveld verder wil vervolmaken. Hoewel in de supervisie zaken uit het privé-leven of uit de jeugd aan de orde kunnen komen en hier ook aandacht aan besteed kan worden zal de supervisie steeds weer gerelateerd worden aan de beroeps- en werksituatie en hoe hierin te functioneren.

Hulpverlening past niet binnen de doelstellingen van supervisie. De relatie supervisant-supervisor is van een andere orde en op andere doelen gericht: de supervisant wordt begeleid om beter te functioneren in het werk. Echter, zoals Paul Huisman aan heeft gegeven tijdens het symposium over Confronteren, gehouden op Hogeschool Windesheim in september 2000, “Supervisie kan wel therapeutisch werken”, namelijk wanneer de supervisant in staat is om, met ondersteuning van de supervisor, een groeiproces door te maken en zelfstandig te functioneren. Soms kan een combinatie van therapie en supervisie heilzaam werken. Soms zal de supervisie gestopt worden tot de therapie is afgerond.

Wat in supervisie wel en niet aan de orde kan komen kan per supervisor verschillend zijn, samenhangend met de eigen beroepsachtergrond. Een hulpverlener, die ook supervisie geeft, zal mogelijk meer therapeutische interventies plegen dan een docent geschiedenis, die naast onderwijs ook supervisie geeft. Wat beiden, als supervisor, verwachten van de supervisant is een redelijke mate van stabiel functioneren als persoon en als werker in het beroep. Is er intensieve en langdurige begeleiding nodig, waarin naast werkgerichte begeleiding ook sterk persoonsgerichte begeleiding wordt geboden, dan lijkt hulpverlening prioriteit te hebben boven supervisie.

3.3. Overdracht en tegenoverdracht volgens Körner

3.3.1. De visie van Körner op overdracht en tegenoverdracht

Körner omschrijft in *Supervisie in Opleiding en Beroep*(2000) processen van overdracht en tegenoverdracht in supervisie als vergelijkbaar met wat in hulpverleningsrelaties gebeurt. Körner omschrijft overdracht als “een poging van iemand om een actuele relatie met een andere persoon waar te nemen, te interpreteren en er naar te handelen onder de sturende invloeden van eerdere sociale ervaringen” en noemt dit, in navolging van Freud, “herhalen

zonder herinneren”, een onbewuste herhaling. Körner geeft nog een andere mogelijkheid, namelijk dat overdracht ook speelt wanneer mensen een sociale relatie ontwerpen, die ze juist *niet* beleefd hebben.

In de tegenoverdracht komen de relaties van het toenmalige kind in de supervisor en de daarmee samenhangende onvervulde wensen en behoeften als volwassene naar voren. De supervisant kan een bepaald patroon van reageren hebben wat de supervisor “triggert”, wat gevoelens oproept afkomstig uit andere relaties. De supervisor maakt zich bijvoorbeeld zorgen over hoe de supervisant functioneert en gaat “moederen” over de supervisant. Deze accepteert de zorg niet en toont weerstand, hetgeen de supervisor doet denken aan haar jongere zusje die ook nooit naar haar adviezen wilde luisteren, etc.. De supervisor gaat zich machteloos voelen, terwijl de supervisant zich steeds meer gaat afsluiten, defensief wordt, en op de zorg van de supervisor met afweer reageert. Bij tegenoverdracht spelen, evenals bij overdracht, vaak thema’s rond autonomie en verbondenheid een rol.

3.3.2. Conditie waaronder overdracht en tegenoverdracht optreden

Patronen van vroeger worden herhaald in relaties in het heden, maar ook nieuw ontworpen op basis van onvervulde wensen en verlangens. Daarmee geeft het optreden van overdracht veel informatie over hoe iemand vroegere relaties beleefd heeft en welk deel daarvan in huidige relaties een rol speelt. In de overdracht wordt de verbinding gevonden tussen de volwassene nu en het toenmalige kind.

Overdracht kan bevorderlijk werken voor de relatie supervisant-supervisor, bijvoorbeeld waar het gaat om overdracht van positieve gevoelens. Wanneer de supervisor lijkt op iemand met wie de supervisant het altijd heel goed heeft kunnen vinden, dan verwacht de supervisant een goede samenwerking. Overdracht kan echter, als gevoelens te heftig worden, ook hinderen en leiden tot problemen in de relatie. Het bekendste voorbeeld daarvan is de patiënt die verliefd wordt op de arts of de supervisant die verliefd wordt op de supervisor, maar ook een sterk meegevoel bijvoorbeeld met kinderen of met mensen, die sterk getraumatiseerd zijn, kan overdracht oproepen die verstoring kan werken. Wanneer deze gevoelens het supervisieproces verstoren zijn andere vormen van hulp nodig, meent Körner.

Ook het toeschrijven van eigen onderdrukte positieve of negatieve eigenschappen aan de ander, bijvoorbeeld door de capaciteiten van de supervisor uit te vergroten en eigen mogelijkheden als gering voor te stellen, kan wijzen op een overdrachtssituatie.

Het optreden van tegenoverdracht kan naar voren komen in gevoelens, gedachten en manieren van handelen van de supervisor, opgeroepen door de opstelling van de supervisant. De supervisor wordt zich hierdoor bewust van mogelijke tegenoverdracht, zoals door manipulerend gedrag van de supervisant of door de, ook door Bouwkamp omschreven, roltoewijzing, bijvoorbeeld de supervisant in de slachtofferrol, waar de supervisor als redder op in dient te gaan.

3.3.3. De relatie tussen overdracht/tegenoverdracht en confrontatie

Ook Körner geeft een relatie aan tussen het optreden van overdracht en confrontatie. De supervisor confronteert de supervisant bijvoorbeeld met zijn neiging om steeds zaken uit te stellen of zich te onttrekken aan verantwoordelijkheden, waardoor de supervisant associaties krijgt met zijn vader, die hem hier vroeger ook op aansprak. Door deze associatie kunnen ook gevoelens, die in die relatie een rol speelden, overgedragen worden op de supervisor. De supervisor kan, bij storingen in de supervisie of op basis van ingebracht werkmateriaal, bijvoorbeeld over conflictueuze relaties op het werk van de supervisant, naar verbanden gaan zoeken met eventuele ‘herhaalde’ gevoelens.

Overdracht en tegenoverdracht kunnen gezien worden als afweermaatregelen, waardoor eigen onderdrukte -positieve en negatieve- eigenschappen worden toegeschreven aan een andere persoon. De hulpeloze supervisant verwacht dat de supervisor de leiding neemt en hem vertelt hoe hij zijn zaken moet regelen. De supervisor werkt echter vanuit het idee van eigen verantwoordelijkheid van de supervisant en weigert deze rol op zich te nemen, waardoor spanning in de relatie ontstaat. De wederzijdse verwachtingen komen niet overeen, hetgeen vraagt om een evaluatie van de opstelling van supervisant en supervisor. De supervisie relatie wordt dan het object, waarop de supervisiebespreking gericht wordt om dit patroon helder te krijgen. Door de supervisant te confronteren met wat zijn gedrag binnen de supervisie bij de supervisor oproept kan de overdracht aan de orde gesteld worden.

De supervisor zal ook bereid en in staat moeten zijn om zijn opstelling bespreekbaar te maken. De supervisor kan zich dan bewust worden van mogelijke tegenoverdrachtsreacties, opgeroepen vanuit behoeften, samenhangend met de persoonlijke levensgeschiedenis van de supervisor. Overdracht- en tegenoverdracht kan zich in verschillende fasen van het supervisieproces voordoen en kan vermoed worden:

- Bij elk gedrag dat niet bij de situatie lijkt te passen, zoals passief-afhankelijk gedrag, verleidend of inpalmend gedrag, interessant doen, of in agressief gedrag, wat zich kan uiten in een zeer kritische of cynische opstelling.
- In voeggedrag, ofwel compliance, waarbij de begeleide probeert het de begeleider naar de zin te maken
- In de manier waarop de begeleide met het begeleidingskader omgaat, bijv. altijd te laat komen.
- Bij belangrijke gebeurtenissen zowel in het leven van de begeleide als de begeleider.

(Bennink in Körner, 2000).

Opvallend is hier de overeenkomst tussen het optreden van overdracht en tegenoverdracht bij hulpverlening en supervisie (vergelijk hoofdstuk 2).

3.4. Overdracht en tegenoverdracht volgens Weisfelt

3.4.1. De visie van Weisfelt op overdracht en tegenoverdracht

Piet Weisfelt omschrijft overdracht als “het herhalen van een relatie uit het verleden in het hier en nu” (Weisfelt 1996), die onbewust wordt aangegaan om alsnog bevrediging te vinden. Hij onderscheid ‘positieve’ en ‘negatieve overdracht’, afhankelijk van de aard van het gevoel dat wordt toegeschreven.

Tegenoverdracht is het accepteren en een overdrachtsrelatie met daaraan toegevoegd overdracht van de kant van de begeleider.

3.4.2. Conditie waaronder overdracht en tegenoverdracht optreden

Overdracht is herkenbaar aan de emotionele heftigheid die erbij optreedt, aan regressief gedrag vanuit de kinderlijke behoeften, aan het zich herhalende karakter en aan het circulaire karakter: het emotionele appél.

Factoren die overdracht bevorderen:

1. Hiërarchische situatie, die doet denken aan de ouder-kind verhouding.
“In situaties waarin de hiërarchie sterk wordt benadrukt, zowel in formele als in informele zin, zullen overdrachtsfenomenen eerder en nadrukkelijker ontstaan”.
2. De onveilige situatie, wanneer de relatie voor betrokkenen onveilig of onhanteerbaar lijkt, bijvoorbeeld een leidinggevende, die niet werkelijk zijn plaats inneemt.

3. De situatie waarin de ander uit beeld verdwenen is, waarmee Weisfelt bedoelt dat de ander geen duidelijke reactie geeft. Er ontstaat dan een vacuüm, waarin allerhande projecties worden ingevuld en waarmee overdrachtsrelaties worden aangegaan.

Signalen die kunnen wijzen op tegenoverdracht zijn situaties:

1. Die je ondanks jezelf blijven bezighouden en die meer emoties oproepen dan gerechtvaardigd is.
2. Waarin je gaat twijfelen aan je eigen competentie om de situaties te hanteren.
3. Waarin je je buitengewoon sterk tot de ander aangetrokken voelt.
4. Waarin je merkt dat de ander je verveelt.
5. Waarin je merkt dat je met de cliënt in competitie gaat.

Vraag is steeds of wat in de relatie speelt past bij het hier en nu.

Processen van overdracht en tegenoverdracht kunnen zowel tijdens de supervisie optreden als wel naar voren komen in het materiaal dat de supervisant inbrengt over de werksituatie.

Weisfelt benadrukt dat degene op wie gevoelens geprojecteerd worden hier vaak geen weet van heeft. In supervisie kan een supervisor zich niet bewust zijn van hoe overdracht een rol speelt, terwijl er wel iets is wat niet 'klikt'. De supervisor moet van het fenomeen overdracht op de hoogte zijn en van de wijze waarop dit binnen de begeleidingsrelatie een rol kan spelen.

3.4.3 De relatie tussen overdracht/tegenoverdracht en confrontatie.

Overdracht is niet gekoppeld aan een bepaalde fase, maar wordt uitgelokt door het optreden van bepaalde emoties, waarbij ook het hiërarchische van de situatie een belangrijke rol speelt. Overdracht en tegenoverdracht zijn elkaar versterkende activiteiten, volgens Weisfelt, door de verwachtingen die eruit spreken, met name wanneer deze een beroep doen op behoeften van de begeleider. "Het is moeilijk om sterke uitingen van bewondering of haat, van teleurstelling of seksueel aangetrokken voelen, te relativiseren. Dit is een valkuil voor het optreden van tegenoverdracht". (Weisfelt, 1996).

Benadrukt wordt dat het belangrijk is om overdracht te onderkennen: de supervisor moet er niet in meegaan en ook de eigen tegenoverdracht erkennen en bespreekbaar maken, wil het supervisieproces effectief zijn. Soms zal de supervisor geen weet hebben van eigen blokkades. Supervisoren moeten verbonden zijn met hun eigen groeiproces, dat dus niet 'af' hoeft te zijn, om tegenoverdracht te onderkennen en de supervisant ermee te confronteren.

3.5. Conclusies

Körner en Weisfelt sluiten in hun opvattingen over overdracht en tegenoverdracht, toegepast op het supervisieproces, aan bij de eerder genoemde auteurs over overdracht en tegenoverdracht in de hulpverlening. Interessant is dat Körner eraan toevoegt dat overdracht en tegenoverdracht ook kan gaan om datgene dat in eerdere relaties gemist is. Het gaat dan niet om herhaalde patronen, maar juist om het creëren van relatiepatronen die gemist zijn, zoals de zorgzame ouder. Ook noemt Körner de signaalfunctie, die kan uitgaan van gevoelens van overdracht en tegenoverdracht: het wijst op waar tekorten liggen, zowel bij de supervisant als bij de supervisor. In grote lijnen zijn de processen, zoals omschreven door Körner en Weisfelt, overeenkomstig met hetgeen in hulpverleningsrelaties gebeurt. Wat verschilt is het kader waarin de supervisie gegeven wordt, waarbij verwacht wordt van de supervisant dat deze redelijk zelfstandig en geïntegreerd kan functioneren.

Zoals ik in de inleiding al aangaf wist ik tijdens de supervisie niet precies hoe overdracht en tegenoverdracht een rol speelde en welke processen daarmee samenhangen. Door het

reflecteren over het supervisieproces, zoals aangegaan met verschillende supervisanten, en door bestudering van de literatuur zijn een aantal vragen over overdracht en tegenoverdracht, die voor mij een rol spelen binnen supervisie, zoals genoemd op pagina 7, inmiddels beantwoord.

Het concept van overdracht en tegenoverdracht is bij alle bestudeerde schrijvers gelijk. Er bestaat een eenduidig beeld over wat overdracht en tegenoverdracht is en welke factoren een rol spelen bij het optreden van overdrachtsgevoelens. Er zijn wel nuances. Körner koppelt het optreden van overdrachtsgevoelens bijvoorbeeld ook aan wat iemand gemist heeft in vroegere relaties. Het kan dus zowel gaan om de herhaling van bepaalde patronen als om wensvervulling van patronen, zoals men die graag had willen hebben. Verhelderend vond ik ook het inzicht dat bepaalde onvervulde behoeften in het hier en nu een rol mee kunnen spelen in het optreden van overdracht. Wat niet verkregen wordt in bepaalde relaties, zoals met familie en vrienden proberen we in te lossen in andere relaties. Waar de meeste schrijvers overdracht zien als voortkomen uit eerdere relaties, zien sommigen (Bouwkamp, Boswijk-Hummel en Weisfelt) daarnaast ook overdracht, samenhangend met gelijktijdig bestaande relaties.

1. Confrontatie kan overdrachtsgevoelens oproepen, met name wanneer dit gedrag onbewust doet denken aan een persoon, die in het verleden een belangrijke rol speelde en waarmee bepaalde aspecten van de relatie niet bevredigend zijn opgelost. Daar de relatie met een ouder voor een kind de eerste relatie is en een zeer essentiële relatie, gezien de afhankelijkheid van het kind van de zorg van ouders, zullen veel overdrachtsgevoelens betrekking hebben op deze relatie. De intensiteit en de duur van de relatie speelt hierbij een rol, doorgaans worden de eerste 18 jaar van iemands leven in het gezin doorgebracht, evenals de invloed die ouders hebben op de ontwikkeling van de persoonlijkheid van het kind. Daarnaast speelt het hiërarchische aspect, wie de macht heeft in de relatie, een belangrijke rol. De autoritaire supervisor kan doen denken aan de autoritaire vader, de klagende medesupervisor aan de klagende moeder, etc. Ook de supervisor kan macht hebben over de supervisor en in supervisie-relaties door zich als ‘ondergeschikte’ op te stellen, zoals in het genoemde compliance-gedrag. Ook dit is een vorm van confronterend gedrag, die bij anderen overdrachtsgevoelens kan oproepen.

Confrontatie wordt noodzakelijk als overdracht en/of tegenoverdracht het werkproces verstoren. Eerst zal het storende gevoel herkend en erkend moeten worden, alvorens het besproken kan worden. Dit vraagt de nodige moed, zowel van de supervisor als van de supervisee. Het kijken naar het niet-toegestane deel, zoals Bouwkamp deze gevoelens noemt die feitelijk niet geuit mogen worden (Bouwkamp, 1999) roept pijn op, pijn die juist steeds vermeden is door deze weg te stoppen in het niet-toegestane deel. In hoofdstuk 4 zal ik aangeven aan welke voorwaarden voldaan moet worden om overdracht en tegenoverdracht binnen de supervisie-relatie effectief aan de orde te stellen.

2. Overdracht en tegenoverdracht treden niet per definitie gelijktijdig op, zoals ik aanvankelijk dacht, maar staan los van elkaar, hoewel Weisfelt evenals Boswijk-Hummel wel aangeven dat overdracht tegenoverdracht kan oproepen en omgekeerd.

3. Overdracht en tegenoverdracht maken een confrontatie niet onvermijdelijk.

Over het aan de orde stellen van overdracht- en tegenoverdrachtprocessen en de wijze waarop wordt verschillend gedacht. Het signaleren van overdracht en tegenoverdracht in hulpverlenings-, supervisie- en andere begeleidingsrelaties is van belang om te begrijpen welke processen een rol spelen en waardoor mogelijk het bereiken van effectieve relatie of

van werkdoelen gehinderd kan worden. Of het ook expliciet aan de orde gesteld kan en mag worden hangt af van de veiligheid binnen de relatie en de mate waarin de hulpverlener of supervisor, op wie de overdracht gericht is, in staat is het proces te hanteren. Daarnaast spelen de doelen, waaraan gewerkt moet worden, een rol. Het op een zorgvuldige wijze aan de orde stellen van deze processen is helpend, wanneer de persoon die het betreft hierdoor in staat gesteld wordt eigen reactiepatronen, samenhangend met vroegere ervaringen, te evalueren en mogelijk andere keuze's te maken. Naast het benoemen van overdracht zijn er ook andere mogelijkheden om te werken aan het zich bewust worden van en het leren hanteren van situaties die overdracht oproepen, waarover meer in hoofdstuk 4.

4. De rol die hiërarchie kan spelen in de supervisie relatie kan gezien worden als uitlokkende factor voor overdracht, met name wanneer het gaat om het ervaren van gevoelens van macht of onmacht in de relatie supervisor-supervisant. In de literatuur wordt dit bevestigd, onder andere door Bouwkamp en Weisfelt. Dit heeft consequenties voor de supervisie relatie. Het vraagt van de supervisor dat zij zich bewust is van situaties of handelwijzen die overdracht kunnen uitlokken en dat zij deze weet te hanteren. Dit vraagt zelfkennis van de supervisor, zowel wat betreft zicht op de eigen uitstraling als wat anderen bij jou als supervisor kunnen oproepen. De supervisor zal zich moeten realiseren dat ze een hiërarchische positie inneemt, gemotiveerd vanuit de supervisie doelen. Anderzijds kan gelijkwaardigheid in de relatie, zoals in het benoemen van het eigen leerproces of eigen kwetsbaarheden in verleden en heden, bijdragen aan een meer gelijkwaardige relatie, waar verbondenheid gekoppeld wordt aan een autonome opstelling. Je bent verschillend als supervisor-supervisant, maar deels ben je ook gelijk, namelijk in het groeiproces dat je doormaakt als mens en als werker. Benadrukking van de verschillen kan te veel afstand scheppen, ontkenning van de verschillen kan teveel gelijkheid oproepen. De balans moet in evenwicht gebracht worden, samenhangend met wat de supervisant nodig heeft en wat de supervisor kan bieden. Evenals overdracht en tegenoverdracht is ook hiërarchie in de relatie inherent aan supervisant-supervisor. Hoe beiden hiermee omgaan zegt veel over processen van overdracht en tegenoverdracht die mogelijk een rol spelen.

4. DE HANTERING VAN OVERDRACHT EN TEGENOVERDRACHT

In dit hoofdstuk wil ik verder uitwerken hoe ik om kan gaan met overdracht en tegenoverdracht in supervisies. Processen van overdracht en tegenoverdracht, zoals deze kunnen optreden in hulpverlening- en supervisie-relaties, zijn beschreven. De betekenis van onderkenning van overdracht en tegenoverdracht voor de supervisie-relatie en voor het supervisieproces is duidelijk geworden. Maar wat kan ik er nu mee als supervisor, hoe hanteer ik deze processen zo dat ze constructief worden?

Aan de hand van de volgende vragen wil ik hier een antwoord op geven.

1. Hoe kan ik mij bewust worden van processen van overdracht en tegenoverdracht in supervisie?
2. Wat kan de supervisant ervan leren?
3. Wat kan ik ervan leren, als supervisor?
4. Hoe hanteer ik overdracht en tegenoverdracht op constructieve wijze, gerelateerd aan de supervisie-doelen?

De reflectie op mijn eigen ervaringen, de literatuurstudie en de gesprekken over overdracht en tegenoverdracht hebben voor mij veel verhelderd: het onderzoek heeft veel opgeleverd. Ik vind het nog steeds een boeiend proces. Ik ben mij nu meer bewust van overdrachtsreacties bij mijzelf en bij anderen en signaleer deze ook eerder. Het benoemen van positieve overdrachtsgevoelens, zowel door de supervisant als door supervisor kan de relatie versterken, maar kan ook wijzen op afhankelijkheid ten opzichte van elkaar. Wanneer overdracht negatieve gevoelens oproept kan dat lastig zijn voor de supervisant en voor de supervisor. Het negeren van overdrachtsgevoelens werkt verwarrend en kan het supervisieproces doen stagneren. Hetzelfde geldt voor tegenoverdracht. Van het belang van het bespreekbaar maken van overdrachts- en tegenoverdrachtsgevoelens, wanneer deze optreden, ben ik mij meer bewust geworden. Over de wijze waarop deze binnen supervisie gehanteerd kunnen worden gaat dit laatste, afsluitende hoofdstuk.

Bewustwording van processen van overdracht en tegenoverdracht in supervisie

Overdrachts- en tegenoverdrachtgevoelens zijn altijd in relaties aanwezig, dus ook in supervisie- en werkrelaties, en kunnen optreden wanneer iemand geraakt wordt door uitspraken of gedrag van een ander, waardoor onverwerkte gevoelens worden opgeroepen. Het is een onbewust proces, waarvan ik mij bewust kan worden door er over te reflecteren, wanneer ik blijf 'haken' aan bepaald gedrag van een ander of aan sterke emoties bij mijzelf, met name bij emoties die niet in verhouding zijn tot wat zich in de situatie afspeelt. Het ontstaan van irritaties tijdens een supervisie kan zo'n signaal zijn.

Overdracht en tegenoverdrachtgevoelens leveren belangrijke informatie op voor de supervisant over reacties die anderen, in dit geval de supervisor of medesupervisanten, bij haar oproepen of die zij zelf oproept bij anderen. Patronen, die nog actueel een rol spelen in relaties, kunnen daardoor aan de orde gesteld worden. Dergelijke gevoelens bieden dus werk materiaal voor de supervisie. Als supervisor kan ik, door wat zich tussen mij en de supervisant afspeelt, ook geconfronteerd worden met thema's waar ik zelf nog verder aan moet werken.

Hoe stel ik als supervisor overdracht en tegenoverdracht aan de orde?

- Door de reactie, die ik meen te zien bij de supervisant, te benoemen.
“Ik zie dat je kwaad op mij bent. Klopt dat?” Hierdoor kan opening geboden worden aan het uiten van gevoelens, waarbij mogelijk sprake is van overdracht.
- Door te zoeken naar patronen en door vragen te stellen als: “Reageer je vaker zo?” en “Welk gedrag van mij maakt dat jij zo boos reageert?” kan gezocht worden naar een mogelijke herhaling van relatiepatronen. Ook de vraag “Ik heb het idee dat ik je aan iemand doe denken. Klopt dat?” kan ertoe leiden dat de supervisant de relatie gaat leggen tussen haar reactie op mij en patronen in vroegere of andere relaties.
- Door tegenoverdracht te benoemen kan ik als supervisor de supervisant laten weten welke gevoelens ze bij mij oproept. Voorafgaand daaraan zal ik moeten nagaan wat dit zegt over mijn eigen onverwerkte gevoelens. Het kan lastig zijn om precies zicht te krijgen op wat de supervisant bij mij als supervisor oproept of welke onbewuste boodschappen ik als supervisor naar de supervisant uitzendt. Ook zal ik er moeten besluiten of het passend is om tegenoverdracht binnen deze supervisie relatie en bij deze supervisant aan de orde te stellen. Belangrijkste vraag daarbij is of het bevorderlijk kan zijn voor het leerproces van de supervisant en voor het supervisieproces. Wanneer dit mogelijk niet het geval is kan ik beter in een andere context, bijvoorbeeld in mijn eigen supervisie over supervisie of in een intervisiegroep, de tegenoverdracht bespreken om te bepalen welke rol dit binnen de supervisie relatie speelt en hoe ik hier zelf mee om wil gaan. Als ik daarover meer duidelijkheid heb kan ik alsnog besluiten om het ook met de supervisant te bespreken.
- Door het terugzien of horen van beeld- of geluidsmateriaal kan het voor de supervisant en voor mij als supervisor duidelijk worden dat bepaalde patronen in gespreksvoering een rol spelen, die mogelijk duiden op overdracht en tegenoverdracht. Ook het reflectieverslag van de supervisant, waarin beschreven wordt wat geleerd is van de vorige supervisiebijeenkomst kan hiervoor aanwijzingen bevatten, evenals mijn eigen werkaantekeningen. Door het uitschrijven en bespreken van mijn interventies en/of emoties tijdens en na afloop van de supervisie zittingen en door het bespreken van supervisiesituaties, die vragen bij mij oproepen of waar ik onzeker over ben, kan ik mij bewust worden van overdracht en tegenoverdracht.
- Het bespreekbaar maken van deels onbewuste en niet toegestane delen, ofwel de schaduwkanten van de persoon, zowel bij de supervisant als bij de supervisor, vergt eerlijkheid om naar eigen voelen en handelen te kijken en een betrouwbare relatie, waarin het tonen ook van minder geaccepteerde gevoelens toegestaan is. De supervisor kan de supervisant bewustmaken van bepaalde patronen, maar deze zal deze alleen verder willen bekijken en mogelijk anders te leren hanteren als de supervisor er in slaagt een balans te vinden tussen autonomie en verbondenheid.
- Door het tijdig signaleren van irritaties kan een signaal gegeven worden dat er mogelijk overdracht of tegenoverdracht speelt. Maar ook andere factoren in de supervisie relatie en in het supervisieproces kunnen een rol spelen, waardoor irritaties worden opgeroepen en de supervisie niet goed verloopt. Het signaleren en benoemen van irritaties en blokkades is belangrijk voor de tijdige bijsturing. Een open relatie en een kritische houding kunnen eraan bijdragen dat irritaties, haast onvermijdelijk in een zo intensieve werkrelatie, tijdig besproken worden zodat daarmee mogelijk het optreden van overdracht voorkomen kan worden.

Wat kan de supervisant ervan leren?

Overdrachtsgevoelens kunnen de supervisant aanwijzingen geven over patronen, die herhaald worden. De supervisant is zich hier mogelijk niet bewust van. De supervisor kan door gedrag te benoemen, bijvoorbeeld "Het valt mij op dat jij je afsluit en het contact verbreekt als ik kritiek op jou heb", door na te vragen of dit klopt en door te vragen of dit patroon in meerdere situaties optreedt de supervisant bewust maken van bepaald gedrag. Herkenning van de wijze van reageren door de supervisant "Ja, zo reageer ik altijd als iemand mij kritiek geeft" en het bespreken van de herkomst van dit patroon kunnen leiden tot een andere opstelling. Doordat de supervisor benoemt welke gevoelens dit gedrag oproept en vraagt naar gevoelens van de supervisant als reactie hierop kan de supervisant meer zicht krijgen op het effect van dit gedrag in relaties. Mogelijk heeft ze in meerdere situaties vergelijkbare reacties gekregen, zonder dit om te kunnen zetten naar ander gedrag.

Het zal niet altijd nodig of haalbaar zijn om terug te gaan naar het verleden. Overdracht kan ook vanuit de hier-en-nu situatie bespreekbaar gemaakt worden en hoeft ook niet als overdracht benoemd te worden. Het gaat erom dat deze patronen voor de supervisant duidelijk worden en dat er keuzemogelijkheden ontstaan in het handelen door het aanreiken van gedragsalternatieven, waardoor de supervisant de mogelijkheden ontwikkelt om in een nieuwe situatie te reageren.

Doel van de supervisie is dat de supervisant kritisch leert kijken naar haar eigen gedrag en hier zo nodig verandering in kan aanbrengen. Het oefenen van andere reactiepatronen kan ertoe leiden dat zij zich anders gaat opstellen in dit soort situaties en een breder gedragsrepertoire tot haar beschikking heeft, haar houding verandert en daardoor nieuwe vaardigheden ontwikkelt. Dat kan zowel gelden voor verschillende relaties, maar in de supervisie zal vooral de werkrelatie centraal staan. Ook kan de supervisie gebruikt worden om door middel van een rollenspel of door andere werkvormen een gesprek voor te bereiden en de supervisant toe te rusten voor een gesprek, dat op de stage- of werkplek gevoerd gaat worden over haar opstelling of over haar kritiek op de opstelling van anderen, bijvoorbeeld een collega of leidinggevende door wie ze zich als kind behandeld voelt.

De supervisor kan een voorbeeldfunctie vervullen door de wijze waarop zij gevoelens benoemt en deze weet te hanteren in de supervisie relatie. De supervisor, die het optreden van overdrachtsgevoelens weet te benoemen zonder afwijzend te zijn over het gedrag van de supervisant, kan laten zien dat bepaald gedrag je kan storen, maar dat je hierover gesprek aan kunt gaan zonder het contact te verliezen of zonder in conflict te komen met de ander. Dit kan de supervisant ertoe brengen om ook zelf in andere situaties of in de supervisiesituatie eerder te komen met gevoelens rond hoe zij zich door collega's of door meerderen behandeld voelt.

Zoals beschreven kan ook de hiërarchische relatie in supervisie overdrachtsgevoelens oproepen. De supervisant vindt het bijvoorbeeld moeilijk om leiding te accepteren en wil steeds zelf bepalen wat aan de orde komt of laat juist alle ruimte aan de supervisor en stelt zich zeer volgzzaam op. Binnen de supervisie relatie kan gesignaleerd worden hoe de supervisant de relatie met de supervisor inhoud geeft, hoe de samenwerking verloopt, hoe omgegaan wordt met werkafspraken, etc. en wat dit zegt over de wijze waarop de supervisant zich in andere hiërarchische relaties opstelt.

Zoals eerder genoemd zijn er vaak parallellen aan te geven tussen de reactiepatronen in huidige en eerdere opleidings-, stage- of werkervaringen. Het is zinvol om aandacht te

besteden aan het voorkomen van dit soort parallelprocessen, daar hier mogelijk patronen van overdracht aan ten grondslag liggen, bijvoorbeeld rond omgaan met macht en onmacht, met hulpvaardigheid en eigen grenzen aangeven, met geven en nemen in relaties, zoals benoemd door Bouwkamp met de termen autonomie en verbondenheid.

Meer zicht krijgen op deze patronen, samenhangend met socialisatieprocessen, kan de integratie op het eerste niveau en vervolgens ook de integratie op het tweede niveau bevorderen. De supervisant kan een beter beeld krijgen van wie zij is, waar sterke en zwakke kanten liggen en waar mogelijke valkuilen zijn aan te geven in hoe zij als persoon en als werker in dit beroepsveld functioneert. Door supervisie kan de supervisant leren de relatie te leggen tussen het eigen ontwikkelingsproces en haar functioneren in de werksituatie. Door aandacht te besteden aan blokkades, uitingen van het niet-toegestane deel, kan iemand de beschikking krijgen over wat potentieel wel aanwezig is, maar niet of onvoldoende ontwikkeld. Verdedigingsmechanismen uit de kindertijd kunnen niet meer functioneel zijn. Het werken aan een assertieve opstelling, het zich niet afgewezen voelen ook al is er kritiek, grenzen leren aangeven, etc. kunnen in supervisie positieve leerervaringen zijn, die vertaald kunnen worden naar de werksituatie.

Overdracht en tegenoverdracht kunnen een belangrijke signaalfunctie hebben om te bepalen waar blinde vlekken en werkpunten liggen. Wanneer overdracht optreedt naar aanleiding van een confronterende opmerking van de supervisor kan hierop ingegaan worden. De supervisor kan er ook voor kiezen om de supervisant juist op een confronterende manier te benaderen om deze processen in gang te zetten en te verhelderen. Dit past binnen de doelstellingen van supervisie, mits goed begeleid en gerelateerd aan wat de supervisant te leren heeft.

4.3. Wat kan ik ervan leren, als supervisor?

Als supervisor, zeker als beginnende supervisor, wil ik zekerheid uitstralen, ook al voelt het soms anders. Bij supervisie krijgen, maar ook bij supervisie geven, speelt de persoonlijke ontwikkeling een belangrijke rol. Jezelf kennen als persoon en als werker, weten waar je sterke en zwakke kanten liggen, etc. is, naast het leren hanteren van doelgericht werken aan het supervisieproces, een belangrijk werkdoel in de opleiding tot supervisor. Daar eerlijk over zijn in supervisie zie ik nu ook als een belangrijk leerdoel.

De leerprocessen, waarmee supervisanten bezig zijn, heb ik als werker en als supervisor soms zelf achter de rug, maar kunnen ook horen tot mijn leerproces nu. Dit zal met name het geval zijn wanneer het supervisanten betreft die in leeftijd, opleidings- en werkervaring vergelijkbaar zijn.

In supervisie richt ik mij op de supervisant en haar leerproces. Ik besef dat ik tegelijkertijd ook zicht moet houden op mijn eigen leervragen: supervisie geven is ook voor mij een leerproces. Door gebruik te maken van mijn opleidings- en werkervaring en van wat ik tijdens de supervisie signaleer kan dit lerend zijn, mits het gericht is op de supervisie-doelen. Door dit te doen kan ik voorkomen dat ik boven de supervisant ga staan en daarmee een hiërarchische relatie creëer, die uitnodigt tot het optreden van overdrachts- en tegenoverdrachtsgevoelens. Zoals genoemd was ik onzeker geworden over hoe ik zelf als supervisor met mijn eigen patronen vanuit het verleden omging en vroeg ik mij af hoe open ik hierover kon zijn in de supervisie-relatie. Was ik nog wel een betrouwbare supervisor als ik openheid gaf over de herkenbaarheid van de thema's, waar de supervisant mee bezig was? Had ik voldoende afstand om de supervisant 'objectief' te ondersteunen in haar proces, zonder de eerder genoemde overidentificatie. Ik bleef aan de veilige kant en durfde deze vragen pas

bespreekbaar te maken, nadat er openheid in de relatie met de supervisant ontstaan was. Door bepaalde zaken zelf onder tafel te houden, mijn niet-toegestane deel, onthoud ik de supervisant en mijzelf leerervaringen, die essentieel kunnen zijn binnen de supervisie relatie. Mijn eigen leerervaringen kunnen ook helpend zijn voor de supervisant. Het zal afhankelijk zijn van de supervisant en van de supervisie relatie op welke wijze ik dit aan de orde stel en of ik dit expliciet aan de orde stel.

De supervisor dient over de mogelijkheid te beschikken gevoelens te verdragen, die bij hem/haar worden opgeroepen, zonder deze direct te uiten naar de supervisant. De strijd aangaan met de supervisant, en daardoor de strijd overdoen, die zij vroeger met mijn haar eigen ouders had, is volgens Bouwkamp een niet-effectieve manier van omgaan met overdracht. Het patroon wordt hierdoor versterkt in plaats van doorbroken. De supervisor zal ik in staat moeten zijn om de verbinding met de supervisant te blijven leggen, ondanks het optreden van deze tegenoverdrachtgedachten- en gevoelens.

Dit vraagt heel wat van een supervisor. Door ondersteuning te vragen om aan niet-toegestane delen te werken, zoals agressie die opgeroepen kan worden door het gedrag van de supervisant, kan het toegestane deel vergroot worden en creëert de supervisor mogelijkheden in hier beter mee om te gaan in de supervisie relatie. Patronen leren relativiseren, accepteren dat dit gedrag bij deze supervisant hoort, kan er aan bijdragen om er minder last van te hebben. Daarnaast kan het helpen om soms bewust afstand te nemen van de worsteling van de supervisant om te voorkomen dat, door het zorg van de supervisor, bepaalde patronen toegedekt worden, waar de supervisant mee aan het werk moet, maar blijkbaar nog niet aan toe is. Het kan lastig zijn als de supervisant bepaalde patronen (nog) niet onder ogen wil zien. Als supervisor kan ik dan beslissen om het te laten liggen totdat het zich op een andere moment opnieuw voordoet en mogelijk wel besproken kan worden, samenhangend met het supervisie proces. Signaleren van overdracht en het kunnen benoemen van patronen, waarin mogelijke overdracht zich voordoet is wel een opdracht voor de supervisor als het de relatie op een negatieve manier beïnvloed.

Door gevoelens voor zichzelf te analyseren kan de supervisor de supervisant beter leren begrijpen. Deze analyse kan voorgelegd worden aan de supervisant met als doel de supervisant meer inzicht te geven in hetgeen haar gedrag heeft opgeroepen bij de supervisor en om vervolgens samen te zoeken naar wat de supervisant hiervan kan leren over het eigen gedragspatroon.

Daarnaast besef ik beter het belang van goed voor mijzelf zorgen in relatie met de ander. Als supervisor heb ik de neiging mij te verantwoordelijk te voelen voor de ontwikkeling van de supervisant tot een goede werker. Die verantwoordelijkheid uit zich op vele manieren: behoren te luisteren, moeten helpen en voldoen aan de verwachtingen van de supervisant. Daardoor kan de balans verstoord raken. Ik ben mij er meer van bewust geworden hoe belangrijk het is dat ik, als persoon en als supervisor, mijn eigen patronen leer hanteren in de supervisie relatie. Een steunend netwerk voor de supervisor, zowel privé als in de vorm van eigen supervisie of intervisiegroepen kan bijdragen aan het mij meer bewust worden van mijn handelen. Mijn eigen leerproces kan en hoeft niet af te zijn. Hoe ik het supervisie proces kan begeleiden, gericht op de supervisie doelen en werkend vanuit een open werkrelatie, blijft een werkdoel. Notie hebben van het toegestane en niet-toegestane deel ofwel mijn schaduwkant kan mij daarbij helpen.

Supervisie heeft als doel de supervisant te leren om zijn denken, voelen en handelen te integreren, zowel op het eerste niveau als op het tweede niveau (zie hoofdstuk 3). Onbewuste gedachten en verlangens kunnen dit proces verstoren, c.q. traineren. Ik beseft nu meer dat er naast de aandacht voor het bewuste, het door de supervisant ingebrachte leer materiaal ook aandacht moet zijn voor onderliggende gevoelens, wensen en strevingen. Ook de supervisor zal zich meer bewust moeten zijn van motieven die een rol spelen in haar optreden naar de supervisant. Dit betekent dat ik ook zelf als persoon aan het werk moet blijven, mij verder moet ontwikkelen om sensitief te kunnen volgen welke processen binnen supervisie een rol spelen. Eerlijkheid en de moed om objectiverend mijn eigen functioneren te analyseren zijn voorwaarden, evenals de steun van anderen hierbij.

Als supervisor ben ik een middel voor de supervisant om de supervisie doelen te bereiken. Een supervisor zal in staat moeten zijn om een emotioneel stabiele vertrouwensrelaties aan te gaan en om te gaan met afstand en nabijheid. Zelfreflectie is van belang, gericht op de inhoud van de supervisie relatie en op het werkproces. De supervisor moet leren autonoom te zijn en zich onafhankelijk kunnen opstellen ten opzichte van de goedkeuring of afkeuring van de supervisant. Tegenoverdracht zal hierdoor minder snel optreden en eerder gesignaleerd worden.

4.4. Hoe hanteer ik overdracht en tegenoverdracht?

De overdrachtssituatie kan gestopt worden door de supervisant in een veilige situatie een andere ervaring aan te bieden. Als de supervisant zich vroeger door haar ouders in de steek gelaten voelde kan de supervisor, door een voortdurende verbinding aan te gaan met de supervisant en door de supervisant serieus te nemen, bijdragen aan het inlossen van oude pijnlijke gevoelens. Op die manier weersprekt de supervisor de ouders die geen aandacht hadden en maakt de weg vrij voor het ontwikkelen van andere patronen. De supervisor laat daarmee de supervisant voelen hoe je kunt omgaan met jezelf, met angsten en behoeften, leidend tot zelfacceptatie, waardoor de supervisant zich ook met dat gedrag kan identificeren en ervan kan leren. Voorwaarde voor het anders om kunnen gaan met gevoelens van overdracht en tegenoverdracht is het mogen uiten van deze gevoelens en de acceptatie van deze gevoelens door de supervisor.

Door voortdurend de verbinding naar de supervisant te leggen en door te benoemen welke processen een rol spelen bij de supervisor, kan openheid gegeven worden over wat het gedrag van de supervisant oproept, zonder dat er sprake is van afwijzing, zoekend naar verbetering in de relatie.

De supervisor kan dit doen met de ‘techniek’ van de volledige of complete boodschap, zoals omschreven door Kempler (in Bouwkamp, 1999).

De volledige boodschap bestaat uit drie elementen:

1. een mededeling over de ander, bijvoorbeeld: “Je irriteert me met je trage gepraat”. (jij-boodschap, waarin je iets zegt over de ander);
2. de persoonlijke positie, de gevoelens, de gedachten die de mededeling omringen; bijvoorbeeld: “Ik durf je dat niet goed te zeggen” (ik-boodschap, waarin je iets zegt over jezelf);
3. een uitspraak over de relatie die je wenst: ‘Omdat ik bang ben dat je dan dichtklapt en dat wil ik niet’. (ik-jij boodschap waarin je iets zegt over de gewenste relatie).

Met de volledige boodschap, ook wel complete boodschap genoemd, geeft de supervisor vorm aan een tweezijdig verlangen, namelijk zowel het opkomen voor zichzelf als de zorg

voor de relatie. Door de volledige boodschap te geven kan de balans tussen autonomie en verbondenheid hersteld worden.

Vanuit een grondhouding van respect, empathie, acceptatie en positieve gezindheid kan ik, als supervisor, een persoonlijke verbinding maken naar de supervisant en daar ook mijn ideeën, waarnemingen, behoeften en gevoelens in naar voren brengen, zolang ik dit maar doe vanuit een betrokken, rechtstreekse communicatie.

Deze rechtstreekse communicatie dient te bestaan uit vijf elementen:

1. Een korte beschrijving van waar je zelf staat, wat je ervaart: “Ik heb er moeite mee dat.....”, “Ik irriteer mij eraan dat.....”
2. Concrete beschrijving van het gedrag van de ander: “Hoe slecht jij naar mij luistert” “Hoe je mij geen enkele ruimte geeft”
3. Concrete uitwerking van de betekenis van het gedrag op jou: “Het geeft mij het gevoel dat je het helemaal niet belangrijk vindt wat ik er van vind”, “Ik doe mijn uiterste best goed naar jou te luisteren”
4. Concrete formulering van het besef hoe deze boodschap zal overkomen op de ander. “Ik realiseer me dat dit wel schokkend voor je moet zijn dit te horen, omdat je je niet bewust bent van hoe jou gedrag op mij overkomt”.
5. Uitnodiging aan de ander om op deze boodschap te reageren: “Ik wil graag van je horen wat je vindt van wat ik zeg”.

Een dergelijke benadering geeft houvast in het uitvoeren van effectieve communicatie. Hiermee wordt ook de gelijkwaardigheid in de relatie onderstreept: ook de gevoelens van de supervisor zijn belangrijk en mogen geuit worden. Hiërarchische aspecten binnen de supervisie relatie zijn zeker aan de orde, maar voorkomen moet worden dat hiërarchie vanuit de supervisor benadrukt wordt, daar dit overdrachtsgevoelens kan oproepen. Door betrokken, rechtstreekse communicatie geeft de supervisor de supervisant een voorbeeld van hoe je met gevoelens om kunt gaan en nodigt haar tevens uit om zelf met gevoelens te komen. Juist het bespreekbaar maken van gevoelens is een stap in het proces van het leren hanteren van overdracht en tegenoverdracht.

Wanneer ik overdracht en tegenoverdracht beter herkend had, was het supervisieproces met Hester mogelijk anders verlopen. Ik zie nu in dat, door mijn zoeken naar verbondenheid, het supervisieproces dreigde te stagneren en ik het benoemen van overdracht en tegenoverdracht uit de weg ging. Nadat ik de noodzaak hiervan in was gaan zien durfde ik mij te manifesteren: ik accepteerde Hesters gedrag niet langer. Vervolgens kon ik haar confronteren met wat haar gedrag bij mij opriep en konden we kijken naar onderliggende patronen, zowel bij haar als bij mij, die bepalend waren geweest voor het verloop van het supervisieproces.

We bepaalden als supervisor en supervisant opnieuw waar we stonden in het proces. De autonomie werd hersteld, de supervisie doelen werden opnieuw samen vastgesteld en de verbondenheid bleef, dankzij het bespreekbaar maken van overdracht en tegenoverdracht.

5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

- Vanuit mijn vraagstelling naar welke rol processen van overdracht en tegenoverdracht in supervisie spelen en hoe ik overdracht en tegenoverdracht kan hanteren, gerelateerd aan de supervisiedoelen heb ik meer zicht gekregen op het belang van deze processen voor de supervisierelatie en voor het bereiken van supervisiedoelen.
- Zicht op overdracht is voor de supervisant ook belangrijk omdat dit patroon zich in andere relaties voor kan doen. Overdracht kan wijzen op een parallelproces, dat ook in andere situaties kan optreden. Mogelijk is de supervisant hier beter op voorbereid en kan ze dit beter hanteren als hier in supervisie aan gewerkt is.
- Aandacht besteden aan overdrachts- en tegenoverdrachtsreacties kan aanknopingspunten bieden voor houdings- en gedragsverandering door het verkrijgen van inzicht en het leren hanteren van gevoelens, waardoor de integratie op het eerste en vervolgens ook op tweede niveau kan toenemen. Onverwerkte overdracht kan tot stagnaties leiden in werk-, supervisie en privé-relaties.
- Door het meegaan in het niet ter sprake brengen van overdracht kan de supervisant tekort gedaan worden. Zij blijft bepaalde, misschien minder effectieve patronen herhalen en blijft in de afweer zitten, terwijl die mogelijk hoort bij een patroon wat nu niet meer nodig is. Inzicht in het groeiproces, dat de supervisant doorgemaakt heeft, gekoppeld aan de levensfase waarin zij zich nu bevindt kunnen haar bewust maken van welke patronen nu waardevol zijn, c.q. ontwikkeld dienen te worden. Het opstellen van een genogram, het bespreken van de levenslijn, etc. kunnen hierbij hulpmiddelen zijn, evenals het werken met kernkwadranten.
- Wanneer ik als supervisor met respect met de supervisant om wil gaan zal ik soms haar en mijn afweermechanismen dienen te respecteren. Een supervisor is ook maar een mens en hoeft niet perfect te zijn, heeft ook gevoelens waar zij last van kan hebben en een leven wat niet altijd even goed op orde is. Aandacht voor de persoonlijke levensgeschiedenis van de supervisant en het betrekken van belangrijke gebeurtenissen in het persoonlijk leven nu in werk- en privé-situaties van supervisant en supervisor kan voorkomen dat, vanuit onvervulde behoeften, overdracht optreedt. De supervisor heeft ook de opdracht te blijven werken aan haar persoonlijke ontwikkeling om een goede supervisor te blijven, c.q. te worden.
- Het inzicht, de relationele en de communicatieve mogelijkheden van de supervisor én de capaciteiten en het ontwikkelingsproces van de supervisant bepalen of en hoe overdracht ter sprake gebracht wordt en welke effecten dit heeft op het veranderingsproces van de supervisant. De supervisor zal een evenwicht moeten vinden tussen negeren, confronteren en doseren.
- Ik ben mij er meer bewust van geworden welke belangrijke rol overdracht en tegenoverdracht kunnen spelen in supervisie en hoe ik ermee om kan gaan binnen supervisie en in andere (werk-)relaties. Overdracht en tegenoverdracht zijn voor mij in een positiever daglicht komen te staan: het pakketje wat je van thuis meedraagt bevat ook veel waardevolle elementen, die nog niet ontwikkeld zijn. Deze worden als schaduwkanten beleefd, maar kunnen ook krachtige elementen bevatten die de persoon nog te weinig ontwikkeld heeft, daar ze niet toegestaan waren. Overdracht

heeft deels een beschermende functie, het is een afweermechanisme, waarbij vastgehouden wordt aan de loyaliteiten ten aanzien van de thuissituatie of aan het ervaren gemis aan vaardigheden: we kunnen ons ergeren aan kwaliteiten van anderen, die we zelf niet beschikken maar graag zouden hebben. De herkomst van bepaald gedrag kunnen verklaren biedt geen garanties voor gedragsverandering: het moet als belemmerend beleefd worden om gedragsverandering mogelijk te maken.

- Duidelijk is dat leren altijd doorgaat en dat we, zowel supervisanten als supervisoren, dit moeten accepteren om in ontwikkeling te blijven.

Aanbevelingen:

Wat dichtbij komt laat sporen na. Het stilstaan bij het thema overdracht en tegenoverdracht heeft ook bij mij sporen nagelaten, zowel voor de supervisie- als voor mijn werkpraktijk. Het thema staat dichtbij mijn beroep, waar opvoeding centraal staat. Uit dit eindwerkstuk blijkt dat aandacht voor opvoedingsprocessen en de invloed daarvan op patronen in het verdere leven mijns inziens gerechtvaardigd is binnen supervisie en meer aandacht zou moeten krijgen.

Er is weinig materiaal beschikbaar, specifiek gericht op overdracht en tegenoverdracht in het supervisieproces. De competentie “werken aan overdracht” zal mijn inziens meer aandacht moeten krijgen in de opleiding tot supervisor, in supervisie over supervisie en in intervisie. Het is van belang dat in de opleiding, in de bij- en nascholing van supervisoren meer aandacht besteed wordt aan overdracht en tegenoverdracht om dit beter te leren herkennen, zowel in de supervisierelatie als in het werkmateriaal, dat de supervisant inbrengt.

Daarnaast is het van belang om als supervisor opgeleid en begeleid te worden in het constructief leren hanteren van overdracht en tegenoverdracht.

LITERATUURLIJST

Bergsma, Ad en Korina van Petersen, Prisma van de psychologie.
Het Spectrum, Utrecht, 1992.

Bos, Mathilde, De tranen van de supervisant.
Supervisie in opleiding en beroep, 15, 1998.

Boswijk-Hummel, Riekje, Liefde in wonderland.
De Toorts, Haarlem, 2000.

Bouwkamp, R. en S. de Vries, Handboek voor psychosociale therapie.
Elsevier/de Tijdstroom, Maarsen, 1999.

Ford, Debbie, Licht op de schaduw.
Kosmos, Utrecht, 2001.

Huizing, Wout, Levensverhaal in supervisie.
Supervisie in opleiding en beroep, 18, 2001.

Jagt, Nel, Noëlle Leufkens, Toos Rombout, Supervisie praktisch gezien, kritisch bekeken.
Bohn Stafleu Van Loghum, Houten/Diegem, 1994.

Körner, Jürgen, Overdracht in professionele begeleidingsrelaties.
Supervisie in Opleiding en Beroep, 17, 2000.

Siegers, F. en Haan, D., Handboek supervisie.
Bohn Stafleu Van Loghum, Houten/Diegem, 1999.

Weisfeldt, Piet, Nestgeuren. Over de betekenis van de ouder-kindrelatie in een mensenleven
Uitgeverij Nelissen B.V., Baarn, 1996.

Wolbink, Ronald, Ervaringleren in supervisie.
Supervisie in Opleiding en Beroep, 16, 2000.

Confronteren in supervisie, supervisorendag.
Windesheim, Zwolle, 29-09-2000.

Verslag van de thema-avond overdracht en tegenoverdracht in supervisie.
LVSB, regio Noord-Holland Noord, Alkmaar, 05-10-2001.

Sheets lezing LVSB regio Oost d.d. 25 - 11 – 2002

Sheet 1

- Welke rol kunnen processen van overdracht en tegenoverdracht spelen in supervisie?
- Hoe herken ik deze processen als supervisor?
- Wat kan de supervisant ervan leren?
- Hoe hanteer ik overdracht en tegenoverdracht op constructieve wijze, samenhangend met de supervisie-doelen?

Sheet 2

Wat dichtbij komt laat sporen na
Overdracht en tegenoverdracht in supervisie

Sheet 3

Vraagstelling:

- Roept confrontatie overdracht op?
- Treden overdracht en tegenoverdracht gelijktijdig op?
- Maken overdracht en tegenoverdracht een confrontatie onvermijdelijk?
- Speelt hiërarchie in de supervisie-relatie mogelijk een rol bij het optreden van overdracht en tegenoverdracht?

Sheet 4

Wat is overdracht?

“Het ervaren van gevoelens, driften, houdingen, fantasieën en weerstanden ten aanzien van een persoon in het heden (in casu de therapeut), die niet het werkelijke object van deze gevoelens en emotionele reacties is.”
(Bouwkamp, 1999)

Sheet 5

Toegestane en niet toegestane deel (figuur 1)
Uit: Bouwkamp Handboek voor psychosociale therapie, p. 153

Sheet 6

Wat is tegenoverdracht?

“Zoals de cliënt bij overdracht zijn onbewuste reacties op ouderfiguren uit zijn verleden op de behandelaar projecteert, zo projecteert de behandelaar bij tegenoverdracht op analoge wijze zijn onbewuste reacties op figuren uit zijn verleden op de cliënt”. (Bouwkamp, 1999)

Sheet 7

Overdracht en tegenoverdracht in de hulpverlening:

Beschreven worden:

- Roel Bouwkamp en S. de Vries: Handboek voor psychosociale therapie:
- Riekje Boswijk-Hummel: Liefde in wonderland
- Debby Ford: Licht op de schaduw

Overdracht en tegenoverdracht in supervisie:

- Jürgen Körner Overdracht in professionele begeleidingsrelaties
- Piet Weisfeldt Nestgeuren

Sheet 8

Met overdracht en tegenoverdracht hangt samen:

Onbewust: “herhalen zonder herinneren”

Projectie

Projectieve identificatie

Objectieve tegenoverdracht

Sheet 9

Conditie waaronder overdracht kan optreden:

1. bij sterke affectie: positief of negatief
2. bij een hiërarchische relatie
3. bij een afhankelijkheidsrelatie

Sheet 10

Conditie waaronder tegenoverdracht kan optreden:

1. angst en onkunde van de therapeut: vermijdingsgedrag
2. sterke sympathie (= overidentificatie) of sterke antipathie (desidentificatie)
3. afweerreacties van de cliënt (afwijzend reageren, zich terugtrekken) onzekerheid: afstandelijk reageren of confrontatie
4. een helper die zijn eigen verleden niet of onvoldoende verwerkt heeft onvervulde behoefte aan aandacht en waardering bij helper