

Mathilde Bos

Dit artikel verscheen eerder in 1998.

3.1 Inleiding

In supervisiegesprekken die ik met studenten Hogere Beroepsopleiding voor Verpleegkundigen (HBO-V) voer, wordt regelmatig gehuild. Van de supervisie die ikzelf kreeg in mijn opleiding tot verpleegkundige, herinner ik mij dat momenten van tranen plengen vaak tevens de momenten waren dat ik tot belangrijke inzichten kwam. Het geven van betekenis aan huilen is een vaardigheid die wij al vanaf onze vroegste kindertijd aan den lijve ondervinden. Ouders van een pasgeborene zijn vaak naarstig op zoek naar de betekenis van het huilen van de baby: is het honger, pijn, een vieze luier of een vraag om aandacht? De gekozen betekenis bepaalt het handelen en de interventies van de ouders. Bij tranen van supervisanten merk ik dat ik die vaak onbewust en intuïtief (?) betekenis geef. Deze betekenis is van invloed op mijn interventies in supervisie. In dit artikel ga ik in op de vraag wat tranen van supervisanten kunnen betekenen en hoe je er als supervisor mee om kunt gaan. Ik pretendeer niet daarin volledig te zijn. Wel hoop ik dat gedachten en gesprekken op gang komen over dit voor supervisoren belangrijke onderwerp.

Opbouw

Eerst beschrijf ik enkele functies van huilen binnen het integratief leren en geef ik het verschil aan tussen huilen in supervisie en in therapie (par. 3.2). Daarna ga ik in op de invloed van socialisatie op huilgedrag en de betekenisgeving daarvan (par. 3.3). Hierin staan zowel supervisant als supervisor centraal. Vervolgens komen diverse betekenissen van tranen/huilen gekoppeld aan hun uitingsvorm aan de orde, alsmede wat supervisor en supervisant er in de supervisie mee kunnen (par. 3.4). Ik besluit het artikel met enige conclusies, een nabeschouwing en aanbevelingen (par. 3.5).

3.2 Huilen in supervisie

Vanuit mijn interesse in het onderwerp 'huilen in supervisie' heb ik een aantal collega's supervisoren gevraagd hoe vaak het bij hen voorkwam dat een supervisant hilde. De antwoorden verschilden sterk: tien tot vijftig procent van de supervisanten hilde eenmaal of vaker tijdens een supervisietraject. Dit percentage varieerde sterk per supervisor. Een mogelijke verklaring is, dat de houding van de supervisor met betrekking tot huilen mede bepaalt of, hoe en hoeveel er gehuild wordt (deze supervisoren hadden studenten HBO-V als supervisanten).

Aan collega's verpleegkundigen heb ik gevraagd of vroeger in hun supervisie wel eens gehuild werd. De antwoorden varieerden van 'in elke zitting' tot 'nooit'. Vrijwel iedereen vond er wel wat van. Sommigen zeiden dat zij de indruk hadden dat bepaalde supervisoren de kwaliteit van de supervisie recht evenredig vonden toenemen met de hoeveelheid tranen (dat zeiden supervisoren niet over zichzelf). Een verpleegkundige deelde mee dat zij vanwege die impliciete norm juist nooit verhalen inbracht die haar raakten. Een ander noemde de sacrale sfeer die steeds ontstond wanneer iemand in supervisie begon te huilen. Een supervisor koppelde de geheimzinnige beslotenheid van de supervisiesituatie aan het huilen van supervisanten. Een ander wilde het graag 'droog' houden in de supervisie, omdat zij zo'n hekel had aan tranen om de tranen; zij liet het niet graag 'uit de hand lopen'. De norm 'hoe meer tranen, hoe beter' werd door diverse ondervraagden gekoppeld aan de cultuur uit de jaren zeventig. Voor mij vormden deze – vaak beladen – reacties een extra stimulans om het thema 'huilen in supervisie' verder uit te diepen. Welke functie heeft huilen in supervisie, wat betekenen die tranen, wat zijn passende interventies voor de supervisor?

3.2.1 Functie van huilen in supervisie

Voor mij als supervisor is huilen in supervisie een indicatie dat er iets speelt. De supervisant voelt zich geroerd door iets dat een persoonlijke betekenis heeft. Dit 'iets' kan het gespreksonderwerp betreffen, maar het kan ook te maken hebben met iets in de 'hier en nu'-situatie van de supervisie.

Siegers en Haan (1988) noemen supervisie een vorm van ervaringsleren: elke ervaring heeft een kennisaspect, een motorisch aspect en een belevingsaspect. Wanneer een supervisant om iets gaat huilen, staat het belevingsaspect van de ervaring op dat moment centraal. Het cognitieve aspect van de ervaring zorgt ervoor dat er een *gericht leerproces* ontstaat, terwijl aandacht voor de beleving ervoor zorgt dat het leerproces het persoonlijk karakter behoudt. Zij benadrukken de taak van de supervisor om de supervisant bij diens ervaring te houden, om vervreemding daarvan te voorkomen. Zo kan de supervisant ontdekken wat zoal meespeelt en zich (meer) bewust worden van de eigen belevingswereld.

Deze auteurs beschrijven als *doel van supervisie* dat de supervisant diens denken, voelen en handelingsvaardigheden geïntegreerd leert benutten in de beroepsrol en in concrete werksituaties, rekening houdend met de eigen

mogelijkheden en beperkingen. Bij supervisie gaat het om integratie op het eerste niveau (denken-voelen-handelen) en integratie op het tweede niveau (persoon-beroep-werksituatie). In deze omschrijving is het 'voelen' als on-deelbaar aspect opgenomen: zonder voelen geen integratie op het eerste niveau en zonder integratie geen geslaagd supervisieproces. Het exploreren van gevoelens kan, maar hoeft niet met tranen gepaard te gaan. Dat hangt zowel van de aard van de gevoelens af als van de socialisatie van de betrokkene (zie par. 3.3).

Met Siegers en Haan onderstreep ik het belang van de supervisesituatie als tweede bron van leermateriaal (de eerste bron is de inbreng van de supervisor vanuit diens werksituatie). Als een supervisor huilt, gebeurt er iets in het hier en nu van de supervisie. De supervisor maakt op dat moment gevoelsmatig verbinding met iets dat persoonlijke betekenis heeft. Mijn ervaring is dat deze situatie op indringende wijze leermateriaal kan zijn, juist omdat de supervisor die verbinding zo duidelijk voelt.

3.2.2 Supervisie of therapie

In het kader van het thema 'huilen' is het van belang aan te geven wat supervisie onderscheidt van therapie en wat ze gemeenschappelijk hebben. Huilen wordt door veel mensen immers sterk geassocieerd met therapie. Omdat er zoveel soorten therapie zijn, zal mijn omschrijving niet voor alle therapievormen in gelijke mate opgaan. Supervisie heeft als doel beter te leren functioneren in de beroepsrol. Therapie is gericht op beter persoonlijk functioneren in het algemeen of op bepaalde (niet-beroepsgerichte) aspecten van het leven.

Binnen supervisie wordt gestreefd naar dubbele integratie. Soms wordt aan het eerste niveau gewerkt en soms aan het tweede, doch uiteindelijk is het streven gericht op integratie van de beide niveaus. Als een supervisor huilt, staat het voelen centraal en doet de mogelijkheid zich voor te werken aan integratie op het eerste niveau. De supervisor wordt uitgenodigd naar de eigen gevoelens te kijken en deze betekenis te geven. Daarbij wordt bekeken of, en zo ja hoe, deze gevoelens het functioneren in de beroepsrol beïnvloeden, met als doel ze bij het beroepsmatig functioneren optimaal te hanteren.

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. Therapie speelt zich – in supervisietermen – veelal op het eerste niveau af. Het daaraan werken hebben supervisie en therapie dan ook gemeenschappelijk, zij het met verschillende oogmerken. Wanneer op het eerste niveau zoveel werk te doen is dat de supervisor geen ruimte heeft om ook op het tweede niveau aan de slag te gaan, is er binnen de supervisiecontext een probleem. Het kan wenselijk of noodzakelijk zijn dat de supervisor dan eerst in therapie gaat, waar de aandacht puur op de persoon en diens leven gericht kan zijn. Indien op

dit niveau voldoende werk verricht is, kan de supervisie worden hervat. Er is dan weer ruimte om ook te kijken naar het beroepsmatig functioneren van de supervisor.

3.3 Huilen en socialisatie

Vrouwen huilen vaker dan mannen. De meeste mensen huilen liever alleen dan in het openbaar. Dat heeft voor een belangrijk deel te maken met socialisatie. Als het om huilen gaat, is elke supervisor op een bepaalde manier gesocialiseerd, maar de supervisor net zo goed. Op een aantal aspecten ga ik nader in.

3.3.1 Wie huilen er?

Onderzoek toont aan dat vrouwen drie- tot achtmaal (afhankelijk van het onderzoek) zo vaak huilen als mannen. Bovendien huilen vrouwen langer en intenser (Van den Berg e.a., 1992). De aanleiding om te gaan huilen is voor mannen en vrouwen niet verschillend. Uit ander onderzoek (Lombardo e.a., 1983) is gebleken dat vrouwen vaker dan mannen zeggen dat ze niet alleen huilen als zij verdrietig zijn, maar ook als ze boos, angstig, teleurgesteld of ontroerd zijn. Alleen bij zeer ernstige gebeurtenissen, bijvoorbeeld bij dood of ziekte, blijken mannen en vrouwen evenveel te huilen. Fischer (1991) noemt de zwakkere machtspositie van vrouwen als reden dat zij emoties als angst en onzekerheid gemakkelijker toelaten. Het uiten van deze emoties is toegeven dat je machteloos of onzeker bent, wat in overeenstemming is met een dergelijke positie. Volgens haar kan de uiting van zulke emoties, vanuit vrouwelijk perspectief, de goede verstandhouding met anderen alleen maar bevorderen. Vrouwen verwachten hiervan meer positieve consequenties dan mannen en het maakt niet uit of degene tegenover wie ze zich uiten een man of een vrouw is. Mannen tonen hun verdriet en blijdschap echter meer aan vrouwen dan aan mannen (zie Blier & Blier-Wilson, 1989; Dosser e.a., 1983).

Op grond van dit laatste gegeven speelt het geslacht van de supervisor bij mannelijke supervisanten waarschijnlijk een rol wanneer het gaat om huilen binnen supervisie. Het zou voor hen moeilijk of zelfs onmogelijk kunnen zijn bij een mannelijke supervisor hun tranen te laten zien. Voor vrouwen zou het geslacht van de supervisor geen rol spelen bij het wel of niet tonen van hun tranen. Dit mag dan de uitkomst zijn van onderzoek, maar zelf heb ik bij sommige vrouwen sterk de indruk dat zij gemakkelijker huilen in het bijzijn van een man en anderen juist in het bijzijn van een vrouw.

3.3.2 Schaamte

Wat mij opvalt – binnen supervisie en daarbuiten – is dat huilen vaak gepaard gaat met schaamte. Supervisanten vechten tegen hun tranen en zeggen al vechtend dat ze het ‘stom’ of ‘kinderachtig’ vinden dat ze moeten huilen. Velen verontschuldigen zich voor hun tranen. Via socialisatieprocessen

hebben mensen allerlei ideeën ontwikkeld over wat wel of niet acceptabel gedrag is. Voor veel mensen is huilen meestal 'not done'; bij huilen geef je je (een stukje) bloot en dat doe je niet zomaar. Schulz von Thun (1981) beschrijft redenen om bang te zijn zichzelf bloot te geven: door zich te uiten, krijgt de ander kansen om een oordeel te vellen. Deze auteur stelt dat al in de vroegste jeugd duidelijk gemaakt wordt wat wel en niet acceptabel is. Wanneer een kind zich onacceptabel gedraagt, ervaart het minachting en vernedering, het wordt gestraft en uitgelachen. Langzamerhand maakt het kind zich normen van de omgeving eigen en gebruikt die dan ook tegen zichzelf. Dit sluit goed aan bij wat ik zie in de worsteling van mensen die (dreigen te gaan) huilen: schaamte, angst voor veroordeling ('Zo ben ik anders nooit') en vechten tegen de tranen. Het is niet alleen angst voor de strenge ogen van de ander, het zijn ook de met betrekking tot huilen opspelende eigen normen van de supervisor.

Het lijkt erop dat vrijwel iedereen last heeft van schaamte als het op huilen aankomt, maar dat geldt niet voor allen in dezelfde mate. Het is onder meer afhankelijk van de normen voor huilen die binnen het gezin werden gehanteerd. Ziet het kind de ouder(s) wel eens huilen? Hoe wordt daarop door de andere ouder gereageerd? Hoe wordt gereageerd als het kind huilt? Mag dat alleen in bijzondere gevallen of wordt het gezien als een gewone manier om zich te uiten? Wordt aan huilen altijd dezelfde betekenis gegeven ('Ze wil gewoon aandacht', of: 'Wat erg, hij huilt') of wordt er geluisterd naar de inhoud van de boodschap? Voelt men zich ongemakkelijk, geïrriteerd of schuldig wanneer in het gezin iemand gaat huilen of is er juist aandacht voor het verhaal van de huilende? Gezinnen hebben bij huilen vaak een houding van 'o ja' of 'o jee'. Ik vermoed dat het bij volwassenen meestal 'o jee' is.

Voor supervisie betekent zo'n socialisatie nogal wat. Wanneer het thuis voor veel mensen al bedreigend is om te huilen, dan is het daarbuiten mogelijk nóg lastiger. Van den Berg e.a. (1992) vonden dat de meerderheid van mensen die huilen dan het liefst alleen is. De situatie moet dus wel heel veilig zijn, willen supervisanten hun gêne aan de kant zetten en tranen de ruimte geven. Mijn ervaring is dat supervisanten, wanneer zij eenmaal ervaren hebben dat er bij huilen niets ergs gebeurt, een volgende keer sneller over die drempel stappen. Als in supervisie iemand heeft gehuild, vind ik het belangrijk om erover te praten, bijvoorbeeld aan het eind van de bijeenkomst. Hoe kijkt de supervisor terug op het gesprek, inclusief de tranen? Is er genoeg bij stil gestaan en hoe gaat hij/zij nu weg? Hierbij moeten ook de (eventuele) medesupervisanten worden betrokken; zij hebben zich misschien ongemakkelijk gevoeld. Vaak is betrokkenheid met de huilende groot, evenals de onhandigheid er iets mee te doen. Het is van belang dat alle groepsleden kunnen zeggen wat het huilen met hen heeft gedaan.

Belangrijk bijkomend effect voor supervisie is dat supervisanten leren omgaan met huilen. Dit kunnen zij leren door mee te maken hoe de supervisor op huilen reageert, of door in kaart te brengen hoe ze dat zelf doen en vervolgens daarop te reflecteren. Hier is sprake van: benutten van het parallelproces. Verpleegkundigen ontmoeten in hun werk vaak mensen die huilen.

In elk supervisietraject staat het omgaan met verdriet van patiënten en de eigen onmacht daarbij wel een keer centraal. Daarom is het buitengewoon belangrijk dat supervisanten leren hiermee om te gaan. Het belangrijkste instrument dat de verpleegkundige heeft, is zichzelf: het leren hanteren van emoties is werken aan het professionele zelf.

3.3.3 Troost

Sla je nu wel of niet een arm om iemand die huilt heen? Zeg je geruststellende dingen (bijv. 'Het komt allemaal wel goed')? Ga je sussen (bijv. 'Huil maar hoor, geeft niets') of doe je dit juist niet? De supervisor zal zich allereerst bewust moeten zijn van de overwegingen die aan keuzen ten grondslag liggen. In de basishouding van de supervisor zijn empathie en acceptatie belangrijk. Er zijn echter diverse manieren om dit te tonen bij iemand die huilt: door nauwgezet luisteren, door de supervisant aan te kijken (die zo nu en dan dit oogcontact zal beantwoorden), door stiltes niet op te vullen met opmerkingen of beschouwingen maar rustig af te wachten tot de supervisant verder gaat.

In het algemeen ben ik er niet voor om supervisanten te troosten door een arm om hen heen te slaan of geruststellende dingen te zeggen. Hun verhaal mag er zijn, de tranen ook. Troosten lijkt erop gericht het verdriet te willen stelpen. Ik pleit ervoor het verhaal, of het signaal dat onder de tranen zit centraal te stellen. Dat kan in supervisie, bijvoorbeeld door het gevoel in alle rust te laten exploreren en de supervisant uit te nodigen hierop te reflecteren. De supervisant is aan het werk, dat moet je niet belemmeren door te gaan troosten.

Door als supervisor niet te troosten, spreek je de ander aan op diens volwassenheid. Je zegt impliciet dat de supervisant die huilt niet meteen een kind is. Ik denk dat dit belangrijk is; mensen voelen zich vaak klein als ze huilen, terwijl ze in supervisie juist dan hard aan het werk kunnen zijn. Door het niet-troosten geef je impliciet als boodschap dat supervisanten hun eigen pijn kunnen dragen. Naar mijn mening zijn dan passende acties: aandachtig erbij blijven, zakdoekjes en – na het drogen van de tranen – een glaasje water, een schouderklop. Wanneer een supervisant tijdens de supervisie heftig geëmotioneerd is, kan het wenselijk zijn de supervisiebijeenkomst te beëindigen/af te ronden, en geen ander onderwerp meer te behandelen. De supervisant kan dan rustig bijkomen en de emoties verwerken.

3.3.4 De supervisor

De supervisor is ook maar een mens en heeft, net als de supervisant, wat betreft huilen een socialisatieproces achter de rug. Ook de supervisor kan opgegroeid zijn in een gezin waar de tranen van een volwassen gezinslid eerder 'o jee' dan 'o ja' opriepen. Ook de supervisor wil aardig gevonden worden, andere mensen gelukkig maken, helpen, geen pijn doen. En nu moet in supervisie alle ruimte aan tranen worden gegeven, want ze hebben binnen het

integratief leren een functie. Tranen moeten met een open geest geduid en op professionele wijze gehanteerd worden. Dat is nogal wat.

Egan schetst een portret van ideale hulpverleners: 'Zij voelen zich in de eerste plaats gebonden aan hun eigen groeiproces; fysiek, intellectueel, sociaal-emotioneel en spiritueel. Zij realiseren zich dat hulpverleners aan anderen vaak met zich meebrengt dat zij model staan voor het gedrag waarvan zij hopen dat anderen het eigen zullen maken (...). Zij zijn thuis in de sociaal-emotionele wereld, zowel die van henzelf als van anderen. Ze hebben een uitgebreid repertoire opgebouwd, waarmee ze spontaan en adequaat kunnen reageren op een groot aantal uiteenlopende menselijke behoeften. Zo zijn ze bijvoorbeeld niet bang voor diepe menselijke emoties, of het nu die van henzelf of die van anderen betreft. Ze doen hun best om deze vaardigheden tot een tweede natuur te maken' (Egan, 1990, p. 32-35).

Er is dus werk aan de winkel voor de supervisor. Juist bij het omgaan met tranen komen veel supervisoren waarschijnlijk eigen blokkades tegen, die mogelijk te maken hebben met gebrek aan integratie op het eerste niveau. Supervisanten hebben hiervoor een 'antenne': zij zullen hun emoties niet uiten als ze denken dat de supervisor dit niet kan hanteren. Of ze stellen de supervisor gerust als hun tranen toch beginnen te stromen. Integratie op het eerste niveau bij de supervisor is dus een voorwaarde om de supervisant te kunnen helpen dit ook bij zichzelf te bewerkstelligen. Egan benadrukt dat hulpverleners verbonden moeten zijn met hun eigen groeiproces, dat niet 'af hoeft te zijn. De supervisor zal in dit kader de eigen verhouding tot tranen moeten onderzoeken en bewerken, inclusief de ineffectieve aspecten daarvan.

3.4 Wat betekenen tranen?

Supervisant en supervisor zullen de tranen betekenis geven: de supervisant in het kader van diens leerproces, de supervisor in het kader van het supervisieproces ter ondersteuning van dat leren. Om mogelijke betekenissen op het spoor te kunnen komen, zal de supervisor een aantal signalen moeten interpreteren. Vervolgens kan de gekozen betekenis gebruikt worden als basis voor verdere interventies. De voor supervisie belangrijkste tranen zijn onder te brengen in twee categorieën: tranen gericht op integratief leren en tranen gericht op het werken aan leercondities. De eerste categorie beschrijf ik eerst. De tweede categorie is diverser; de hierbij behorende soorten tranen worden daarna op een rij gezet.

3.4.1 Tranen als wegwijzer

Tranen als wegwijzer hebben een functie bij het integratief leren. Wanneer de supervisant iets inbrengt, is niet altijd duidelijk waar het precies om gaat, maar als de supervisant op een bepaald moment begint te huilen, wijst dat mogelijk op de essentie. Dit kan allerlei onderwerpen betreffen, bijvoorbeeld een diepe onzekerheid of een oude pijn.

Iets voor anderen willen betekenen

Studenten verpleegkunde, bijvoorbeeld, komen vaak naar de opleiding in de hoop iets voor anderen te kunnen gaan betekenen. Ze willen mensen helpen en hen - bewust of onbewust - misschien wel redden of gelukkig maken. Hiermee hopen zij ook hun eigen bestaan meer betekenis te geven. In de intensieve interacties met mensen brengen zij, hoe jong ze ook zijn, al een geschiedenis mee.

Maria is een vriendelijke, behulpzame supervisant. Bij de kennismaking heeft zij over zichzelf en haar motivatie voor het beroep verteld. Zij wist dat ze geschikt was voor het vak. Dat had zij gemerkt doordat ze thuis veel zorgtaken op zich nam, omdat haar moeder het huishouden niet goed aankon en steeds overspannen was. Zij loopt nu stage in een verpleeghuis, waar ze gelegenheid heeft om rustig een intensief contact met mensen op te bouwen. Ze vindt het een leuke stage. Haar werkinbreng gaat over een vrouw met wie Maria het aanvankelijk goed kon vinden; zij had al snel een speciale band met haar. Deze vrouw had al in de eerste stageweek te kennen gegeven dat ze blij was dat Maria haar zo goed begreep en - in tegenstelling tot de anderen - ook tijd voor haar nam. Na drie weken merkte Maria echter dat zij het niet meer zo leuk vond deze vrouw te helpen. Ze begon haar zelfs wat te ontlopen, waarover zij zich schuldig voelde. Daarbij kwam dat de werkbegeleider haar had gezegd dat zij meer van zichzelf en van haar leerproces moest laten zien dan ze tot nu toe gedaan had. Dat zit haar toch ook niet lekker, ze deed nog wel zo haar best!

In supervisie vertelt Maria haar verhaal op een wat verontwaardigde toon. Nadat de supervisor haar de situatie uiteen laat zetten: 'Wat gebeurt er nu precies?', vraagt zij aan Maria wat deze vrouw bij haar oproept. Zij begint dan geïrriteerd te vertellen dat de vrouw er zelf niets aan doet om het prettig te hebben; zij zit maar lijdzaam af te wachten en te klagen. Wanneer de supervisor dan vraagt hoe het komt dat zij zich dit zo aantrekt, valt Maria stil en begint te huilen. Tijdens het huilen verwoordt ze een scala van gevoelens: zij voelt zich tekortschieten, is boos, bang, onmachtig en schuldig. Het is een belangrijk moment: nu gaat het over Maria zelf, niet meer over de bewoonster. Na de vraag van de supervisor of zij deze gevoelens herkent uit andere situaties, is de link naar de thuissituatie snel gelegd. Thuis probeert Maria ook iedereen gelukkig te maken. Zij geeft geen grenzen aan, omdat ze heel bang is niet meer aardig gevonden te worden. Ook heeft zij het gevoel dat ze er alleen mag zijn als ze aardig en behulpzaam is; daaraan ontleent ze als het ware haar bestaansrecht. In de stage wordt van haar gevraagd zich te laten zien, zich te profileren, maar dat heeft ze nooit geleerd. Ze heeft juist geleerd te voldoen aan wat anderen van haar willen. Met dit ook op gevoelsniveau ervaren inzicht kan Maria verder, want zij weet nu waarmee haar moeite met deze bewoonster te maken heeft.

Andere ervaringen

Het voorbeeld Maria is een compilatie van verschillende soortgelijke situaties, die in de loop der jaren in mijn supervisies de revue passeerden. Door dat de supervisant pijn en moeite exploreert en daar via reflectie betekenis aan geeft, wordt duidelijk waarom het precies gaat. Dat geeft richting aan hetgeen de supervisant er nog mee moet doen. Voor de meesten is zo'n inzicht voldoende om ermee verder te kunnen, voor anderen is een assertiviteitscursus of – in enkele gevallen – therapie de aangewezen weg.

Een ander, in supervisie vaak terugkerend onderwerp waarbij nogal eens tranen vloeien, is de *behoefte aan erkenning*. Verder zijn er *verlieservaringen* waar supervisanten soms al eerder in hun leven mee te maken kregen, zoals ernstige ziekte, overlijden van een ouder of verlies van een ander dierbaar persoon. In stages doen zich ongetwijfeld situaties voor die oud verdriet ineens weer dichtbij brengen. Dit geldt ook voor ervaringen van (emotionele) *verwaarlozing, agressie of seksueel misbruik*. Er zijn nogal wat mensen met traumatische ervaringen die een opleiding in de hulpverlening gaan volgen. Ik denk echter dat iedereen vroeg of laat met eigen pijn wordt geconfronteerd. Wanneer in het hier en nu van de supervisie deze pijn er kan en mag zijn, dan zullen er tranen vloeien. Deze kunnen fungeren als wegwijzer en aan de supervisant duidelijk maken waar de pijn zit. Door het bewerken ervan in supervisie kan tevens duidelijk worden hoe diep die pijn is en kan de invloed ervan op het functioneren in de beroepsrol in kaart gebracht worden. Dit kan leiden tot heel leerzame momenten, juist omdat onverwerkt en onbegrepen oud leed de integratie op het eerste niveau kan belemmeren.

Tranen zijn echter lang niet altijd tranen in de betekenis van wegwijzers (zie ook par. 3.4.2). Mij valt op dat de supervisant bij dit soort huilen sterk geconcentreerd is en blijft. Ik heb de indruk dat zij die normaal druk praten en er van alles bijhalen, zich in deze situatie ineens beperken tot de kern. Supervisanten die gewoonlijk niet veel zeggen, beginnen nu relatief veel te praten, zich overigens ook beperkend tot de kern. Het reflecteren kan leiden tot een diep, geïntegreerd soort inzicht: 'O, is het dát ...!' Dit kan verbazing, verdriet, maar ook opluchting teweegbrengen. Onverschilligheid heb ik niet waargenomen als de supervisant in zo'n emotioneel proces zit. Wel is er soms sprake van weerstand: tegen het huilen in het algemeen, maar ook tegen het stil moeten staan bij (oude) pijn. Menig supervisant is zich aanvankelijk niet bewust hoe deze pijn hem of haar nog beïnvloedt en komt daar in de supervisie pas achter. En dat is niet altijd een aangename verrassing.

Mogelijke interventies

Interventies van de supervisor kunnen zijn: goed luisteren en ingaan op het gevoelsaspect in het verhaal van de supervisant. Wanneer deze gaat huilen, is het vooral zaak om niet te veel vragen te stellen. Veelal geeft de supervisant zelf wel woorden aan de tranen. De supervisor kan daartoe ook uitnodigen, bijvoorbeeld door te vragen: 'Wat roept het bij je op?', 'Wat raakt je nu het

meest?', of: 'Ken je deze gevoelens ook uit een andere situatie?' Dergelijke vragen kunnen de supervisant uitnodigen de tranen er maar gewoon te laten zijn. Het zijn wegwijzers die er mogen zijn, maar uiteindelijk staan ze niet centraal: het gaat erom wat ze te zeggen hebben. Aan het eind van het gesprek kan supervisor aan supervisant vragen samen te vatten wat de emoties en het gesprek daarover opgeleverd hebben aan leerrendement. Dit kan de supervisant goed helpen om eigen gevoel en ratio met elkaar in contact te brengen. Voor de integratie van denken-voelen-handelen is dat van het grootste belang. De supervisor zal zich, juist bij tranen, bewust moeten zijn van de beperkingen van supervisie en ook van wat supervisie onderscheidt van (psycho)therapie. In supervisie zal immers uiteindelijk altijd de link gelegd worden naar het functioneren van de supervisant in diens beroepsrol.

3.4.2 Functie van tranen bij het werken aan leercondities

Tranen als wegwijzer hebben, zoals gezegd, een belangrijke functie bij het integratief leren van de supervisant. Er zijn echter meer betekenissen denkbaar en deze hebben met elkaar gemeen dat ze een functie hebben bij het werken aan de leercondities binnen de supervisie. Hoewel ik 'soorten' tranen hierna afzonderlijk beschrijf, is die onderverdeling wat kunstmatig: tranen kunnen immers meerdere betekenissen tegelijk hebben of tijdens het huilen een andere betekenis krijgen.

Overlopen: 'Het is mij gewoon even te veel'

Niet alle supervisanten zijn gewend lang aan het woord te zijn. Daardoor kan een supervisiezinging heel spannend zijn. De supervisant kan alleen al door de onwennigheid van 'in the spotlights' te staan, in huilen uitbarsten. Ook als een supervisant erg moe is of in de afgelopen periode veel heeft meegemaakt, kan liet te veel worden. Van den Berg e.a. (1992) schrijven dat tranen gezien kunnen worden als een manier om spanning te ontladen, vooral in situaties waarin men geen adequate gedragsalternatieven voorhanden heeft. Frijda (1988) stelt dat in zo'n geval sprake is van onvermogen om adequaat op de situatie te reageren; huilen is een teken van overgave aan dat onvermogen. Huilen kan ook worden opgevat als een vorm van spanningsontlading, wat hij concludeert uit het feit dat het altijd vooraf wordt gegaan door verhoogde activatie of emotionele beroering en meestal eindigt in een toestand van rust en ontspanning. Opmerkelijk is dat de genoemde auteurs het huilen als spanningsontlading typeren als een inadequate methode. Ik heb juist de indruk dat het binnen supervisie heel effectief is. De supervisant huilt even en heeft al na enkele minuten weer ruimte om te leren. Afhankelijk van de situatie kan lachen dezelfde functie hebben.

Dat het om 'overlopen' gaat, blijkt over het algemeen uit de woorden van de supervisant zelf: 'Het wordt me even te veel.' De (vaak meerdere) onderwerpen die tot huilen aanleiding geven, staan niet erg centraal. Er is weinig concentratie, de supervisant volgt niet één gedachtlijn en alles loopt een beetje door elkaar. Mogelijke interventies van de supervisor zijn dan: even

ruimte geven om te huilen. Als de tranen zijn geplengd en de moeite gedeeld, droogt de supervisant ze zelf wel. Dan is er ruimte voor de supervisie.

Vermijding: 'Laat me toch, ik heb het al zo moeilijk'

In het gesprek kan het de supervisant te heet onder de voeten worden, bijvoorbeeld omdat wordt gewezen op de eigen verantwoordelijkheid in een situatie en de supervisant alleen op steun uit was. Door te gaan huilen, is de kans groot dat de supervisor stopt met de ingezette lijn en de supervisant ruimte geeft om verantwoordelijkheden te vermijden. De supervisant neemt de rol van 'arme ik' aan. Op grond van diverse onderzoeken wordt in de gedragstherapie het fenomeen 'aangeleerde hulpeloosheid' beschreven. Orlemans, Eelen en Hermans (1995) stellen dat mensen al vanaf hun babytijd onderscheid maken tussen veranderingen die ze wel en veranderingen die ze niet zelf kunnen veroorzaken. Wanneer, in het ergste geval, een kind merkt dat het niets uitmaakt wat het doet: huilen of niet huilen, dan heeft dat grote invloed op het beeld dat het van zichzelf in relatie met de omgeving vormt. Het gaat om zelfvertrouwen en om het besef dat de wereld – voor een deel – maakbaar is.

Als een supervisant, op grond van vroegere ervaringen, ervan overtuigd is nergens invloed op uit te kunnen oefenen, heeft hij in supervisie een probleem. Supervisie is er immers op gericht autonoom te (leren) functioneren binnen de beroepsrol. Autonomie en de overtuiging van eigen hulpeloosheid gaan niet samen. Wanneer de tranen gepaard gaan met deze boodschap, is het van belang om duidelijk te krijgen of dit gerelateerd is aan een specifieke situatie (wat zijn dan de kenmerken daarvan?) of dat de supervisant in het algemeen zo tegen zichzelf in relatie met de wereld aankijkt. Schulz von Thun (1981, p. 56) wijst in dit verband op het verborgen appellerende aspect van huilen. Hij beschrijft wat er met hem gebeurt als de ander begint te huilen: 'Mijn boze bui is weggetrokken. Ik heb medelijden. Ik geef toe, mijn hart smelt. Ik wend me tot de huilende om hem gerust te stellen en te troosten, en ik houd op hem te kwellen met mijn eisen en waarheden.' Hij benadrukt dat deze strategie door de huilende vaak niet bewust wordt gehanteerd, maar is aangeleerd doordat het vanaf de vroege jeugd al succes sorteert. Mijn indruk is echter dat zijn reactie op dit huilen voor hemzelf noch voor de ander iets positiefs oplevert. Mogelijk vindt de auteur tegenover iemand die huilt medelijden meer acceptabel dan de confrontatie.

Dat het om vermijding gaat, blijkt voor de supervisor uit het feit dat de supervisant gaat huilen als het moeilijk wordt en niet ingaat op de uitnodiging om de tranen te verwoorden: 'Ik weet het allemaal niet meer', is de boodschap. De supervisant pakt de draad niet meer op en kan geïrriteerd reageren wanneer de supervisor voorstelt om dat toch te doen: 'Laat mij toch. Ik heb het al zo moeilijk.' In een dergelijke situatie dient de supervisor zich overigens wel af te vragen of het de supervisant niet zó moeilijk wordt gemaakt dat deze geen kant meer op kan. Mogelijke interventies van de supervisor zijn hier: in eerste instantie de moeite aan de orde stellen, door te vragen wat de supervisant op dat moment concreet als zo moeilijk ervaart.

De supervisor kan spiegelen wat er gebeurt: 'Begrijp ik het goed: je gaat huilen omdat het moeilijk wordt?', en dat vervolgens centraal stellen. Wanneer het vermijdingsgedrag een patroon is waarvan de supervisant zich niet bewust is, zal deze daar in het kader van 'autonoom leren functioneren' mee aan de slag moeten.

Woede en onmacht: 'Ik kan er niet tegenop'

Het kan zijn dat de supervisant eigenlijk heel boos is, maar het gemakkelijker of meer acceptabel vindt om te huilen dan om de boosheid te uiten. De woede gaat gepaard met gevoelens van onmacht. Vooral vrouwen uiten hun woede nogal eens door te gaan huilen. Van den Berg e.a. (1992) stellen dat van de gevoelens waarmee huilen gepaard gaat de machteloosheid het meest voorkomt. Frijda (1988) noemt de mogelijkheid om de ene emotie te verruilen voor of te transformeren in een andere emotie, die voordeliger, gunstiger en/of beter te verdragen is. Hij zegt dat woede hoop impliceert: het heeft zin om te vechten, zodat men niet tot passiviteit wordt gedwongen. Dit zijn de voordelen. Hij schrijft verder dat verdriet de emotie van finaliteit is, van onherroepelijk verlies. Het pijnlijke hiervan is de volledige hulpeloosheid die eruit voortvloeit, het voordeel is dat men ook niets meer hoeft te proberen. Naar mijn mening duidt Frijda verdriet te veel als een eindstation, als opgeven. Dat zou in sommige situaties het geval kunnen zijn maar zeker niet altijd. Bij deze 'ik kan er niet meer tegenop'-tranen zou het heel goed zo kunnen zijn dat de supervisant het te vroeg opgeeft om in die situatie iets te ondernemen. Bij deze tranen geldt hetzelfde als bij de vermijdingstranen, namelijk de vraag in hoeverre ze het gevolg zijn van een aangeleerde hulpeloosheid. Dat het om tranen uit woede of onmacht gaat, kan daaruit blijken dat de supervisant huilt om een situatie die bij de meeste mensen eerder boosheid dan verdriet zou oproepen. De boodschap is: ik kan er gewoon niet tegenop. De woede is vaak onder de tranen te voelen en heeft iets te maken met het zich slachtoffer voelen van een situatie. Wanneer de supervisor vraagt wat de supervisant nu het meest voelt, zal deze de woede en onmacht ook benoemen.

Wat mogelijke interventies betreft, de supervisor heeft hier de keus zich te richten op de woede of op de onmacht. Ik ben ervoor om de woede centraal te stellen en de supervisant uit te nodigen dat gevoel op te roepen en te exploreren. Dan zijn de tranen snel gedroogd, de supervisant gaat rechtop zitten en steekt van wal. Met deze energie kun je als supervisor verder werken: de supervisant uit de woede en komt gemakkelijker in contact met eigen wensen en verlangens. Het feit dat de supervisant eerder geneigd is om onmacht te uiten dan de woede en de wensen, is materiaal voor reflectie.

Huilen om persoonlijk verdriet: 'Het gaat niet goed met mij'

De supervisant heeft iets aangrijpends meegemaakt, bijvoorbeeld het overlijden van een grootouder. Vaak is dit het eerste overlijden dat bewust wordt meegemaakt, net in een periode die al zo intensief is door het stagelopen in

een beroep waar je ook met ziekte, dood en verdriet wordt geconfronteerd. Zo kan een overlijden in de privé-sfeer dubbel hard aankomen. Ook een relatiebreuk kan de supervisant langere tijd uit zijn/haar evenwicht brengen. Het is van belang dat dit in de supervisie een plaats krijgt, omdat de supervisant alleen zal leren als het denken, voelen en handelen 'erbij' zijn in de bijeenkomst (Bennink, 1993). Storingen hebben voorrang. Het is belangrijk dat de supervisor dit uitlegt in de eerste bijeenkomst. Storingen kunnen iets zijn wat in de situatie van thuis speelt. Het is aan te bevelen elke supervisiebijeenkomst te beginnen met de vraag: 'Hoe zitten we vandaag hier?' Ook non-verbale signalen moeten meegenomen worden, zeker als het om beginnende supervisanten gaat.

Mogelijke interventies van de supervisor: empathie voor en acceptatie van de supervisant en diens verdriet zijn een eerste vereiste. De supervisor kan tevens vragen in hoeverre het verdriet de supervisant in de weg staat bij het functioneren op de stageplaats. De supervisor kan met de supervisant meedenken bij het maken van keuzes bij het omgaan met dit verdriet: 'Zeg ik het wel of niet op mijn stage?', of: 'Zal ik me wel of niet ziek melden?' Het is raadzaam in een volgende bijeenkomst te informeren hoe het met de supervisant gaat. Verlieservaringen kunnen, wanneer ze een plaats gekregen hebben, ook iets toevoegen aan de professionaliteit van de (leerling-)verpleegkundige.

Huilen uit medeleven: 'Het is zo erg om te zien'

Bij tranen uit medeleven gaat het om een supervisant die begint te huilen bij de werkinbreng over een patiënt waar de supervisant erg mee te doen heeft. Deze vorm van huilen kan zich ook in de supervisie zelf afspelen. Een medesupervisant vertelt een verhaal waarbij ze moet huilen en ook de anderen schieten dan vol. Het overkomt ook mij als supervisor wel eens dat ik een brok in de keel krijg wanneer een supervisant iets vertelt waardoor deze erg geraakt is. Frijda (1988) noemt huilen aanstekelijk, net als lachen. Van den Berg (1992) noemt de rol van de media in deze: mensen huilen mee bij het journaal, een film of de begrafenis van prinses Diana. Hier huilen mensen met anderen mee, hun eigen verdriet staat niet centraal. Ik denk dat bij dit huilen identificatie met de ander een rol speelt. Bij het zien van de pijn van een ander trilt er, vanuit de herkenning, als het ware iets mee bij jezelf. Zo heeft het meehuilen iets te maken met eigen (oude) pijn.

Dat het om huilen uit medeleven gaat, blijkt wanneer de supervisant duidelijk bij het verhaal van en over de ander blijft. Blijkbaar staat niet de eigen pijn centraal, maar wordt met de ander meegehuild. Als supervisor hoef je er niet zoveel mee te doen. De tranen mogen, ze begeleiden als het ware het verhaal. Ze kunnen vervolgens wel aanleiding geven tot reflectie: wat maakt nu precies dat de supervisant bij deze patiënt emotioneel wordt en bij een ander niet? In hoeverre neemt de supervisant het werk mee naar huis? Wat heeft het te maken met eigen pijn? Als dat opvallend vooropstaat, kan het meehuilen een opstapje zijn naar 'tranen als wegwijzers' of naar persoonlijk verdriet. Het vermogen zich te identificeren kan voor mensen een belangrij-

ke motivatie zijn om juist dit bepaalde beroep te willen. Veel verpleegkundigen blijken zo'n gevoel van verbondenheid nodig te hebben.

Overigens: de tranen die ik hier buiten beschouwing laat, omdat ze voor het leren in supervisie minder belangrijk zijn, zijn de tranen van vreugde, van fysieke pijn, tranen van ontroering of door schoonheid, tranen van opluchting, van de koude wind, om een stuiverroman, pathetische tranen (bijv. bij het Wilhelmus), enzovoort.

3.5 Tot besluit

Tranen van de supervisant hebben een functie binnen supervisie, zowel bij het werken aan integratie op het eerste niveau, als met betrekking tot de condities voor leren. Het opsporen van de betekenis van tranen is een proces, waarbij als eerste stap een open, accepterende houding van de supervisor vereist is om ruimte te geven aan de tranen. Vervolgens moeten deze signalen worden geïnterpreteerd, ten einde de betekenis ervan op het spoor te komen. De supervisor kan dan hierop verdere interventies baseren.

Al denkend en schrijvend aan dit artikel ben ik steeds minder van tranen gaan vinden. Achteraf ontdekte ik dat ik in het hiervoor beschreven proces stappen oversloeg en dat ik voorheen meteen met interventies klaarstond als iemand begon te huilen. Mijn interventies waren gebaseerd op een betekenis die ik niet bewust gekozen had. Bij die betekenisgeving was mijn eigen socialisatie (verpakt in intuïtie) steeds richtinggevend. Mijn bezinning op dit onderwerp heeft geleid tot meer ruimte, rust en professionaliteit.

Het professioneel hanteren van emoties, in dit geval van tranen, leer je niet van het ene op het andere moment. Het is een - integratief - leerproces. Voor de (aanstaande) supervisor zijn er verschillende plaatsen om daaraan te werken. Ik denk dat de initiële beroepsopleiding een belangrijke plaats is; hiermee bedoel ik alle beroepsopleidingen met supervisie. Veel supervisoren hebben zo'n opleidingsachtergrond. Als daar goed gewerkt is op dit gebied, zal dat later in het functioneren als supervisor zeker vruchten afwerpen.

Een andere leerplaats is de supervisorenopleiding en daarin vooral de supervisie over supervisie. Daar staat het integratief leren van de supervisor in opleiding centraal. Wanneer diens leerproces of functioneren dusdanig geblokkeerd raakt dat van integratie op het tweede niveau geen sprake kan zijn, omdat het eerste niveau alle aandacht nodig heeft, dan is aan te bevelen dat de aankomend supervisor eerst in therapie gaat. Daar kan exclusief aandacht gevraagd worden voor de persoon. In een later stadium, als er meer ruimte is voor werken aan het tweede integratieniveau, is supervisie dan weer de aangewezen weg.

Tot slot heeft de supervisor natuurlijk ook de beschikking over de eigen 'interne supervisor' (Bennink, 1994). Door in de innerlijke dialoog het onderwerp regelmatig centraal te stellen en erop te reflecteren, kan de werker/supervisor de geest scherp en het persoonlijk leerproces op gang houden.

Bibliografie

- Bennink, H. (1993). 'Life-events' en supervisie. Ingaan op actuele belangrijke gebeurtenissen in het leven van de supervisant. *Supervisie in Opleiding en Beroep*, 10 (3), 35-44.
- Bennink, H. (1994). Het innerlijk universum van de professional. Over het ontwikkelen van een 'interne supervisor' als supervisiedoel. *Supervisie in Opleiding en Beroep*, 11 (3), 3-21.
- Berg, M. van den, Kortekaas, R., & Vingerhoets, A. (1992). Huilen in psychologisch perspectief. *Gedrag en Gezondheid*, 20 (1), 23-31.
- Blier, M.J. & Blier-Wilson, A. (1991). In A. Fischer, De macht en onmacht van het gevoel. *Psychologie en Maatschappij*, 57, 373-383.
- Cornelius, R.R. (1992). In M. van den Berg, R. Kortekaas & A. Vingerhoets, Huilen in psychologisch perspectief. *Gedrag en Gezondheid*, 20 (1), 23-31.
- Cox, A., Holbrook, D., & Rutter, M. (1981). Psychiatric interviewing techniques 4. Experimental study: Eliciting feelings. *British Journal of Psychiatry*, 139, 144-152.
- Dosser e.a. (1991). In A. Fischer, De macht en onmacht van het gevoel. *Psychologie en Maatschappij*, 57, 373-383.
- Egan, G. (1990). *Deskundig hulpverleners. Een model, vaardigheden en methoden*. Assen: Dekker & Van de Vegt.
- Fischer, A. (1991). De macht en onmacht van het gevoel. *Psychologie en Maatschappij*, 57, 373-383.
- Frijda, N.H. (1988). *De emoties. Een overzicht van onderzoek en theorie*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Knijn, T. (1991). De rijkdom van emoties. Een portret van Arlie Russell Hochschild. *Psychologie en Maatschappij*, 54, 17-24.
- Labott, S.M., Elliott, M., & Eason, P.S. (1992). If you love someone, you don't hurt them: A comprehensive process analysis of a weeping event in therapy. *Psychiatry*, 55.
- Lombardo e.a. (1991). In: A. Fischer, De macht en onmacht van het gevoel. *Psychologie en Maatschappij*, 57, 373-383.
- Nelson Jones, R. (1992). *The theory and practice of counselling psychology*. Chatham: Mackays of Chatham.
- Orlemans, J.W.G., Eelen, P., & Hermans, D. (1995). *Inleiding tot de gedragstherapie*. Houten/Diegem: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Reijen, M. van (1995). *Filosofen over emoties*. Baarn: Nelissen.
- Schulz von Thun, F. (1982). *Hoe bedoelt u?* Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Siegers, F., & Haan, D. (1988). *Handboek supervisie*. Alphen aan den Rijn: Samsom.