



Krachtig leren omgaan met diversiteit

Diversiteit is voluit een thema in de Klinische Pastorale Vorming. Een van de plekken in de KPV-training om gericht en misschien ook meer met diversiteit te werken is het ‘vrij groepsgesprek’. Door naast de KPV-training ook de methodische wijze van werken binnen de Themagecentreerde Interactie (TGI) te leggen, komen er nieuwe handelingsperspectieven voor trainers en deelnemers in zicht.

In de ogen van de huidige KPV-trainers verdient het thema ‘diversiteit’ nieuwe aandacht. Het heeft ons – beiden KPV-trainers – ertoe gebracht om te reflecteren op onze ervaringen met diversiteit in de KPV-trainingen van de laatste twintig jaar.

Toegenomen diversiteit

Het is een thema dat zich in de KPV-geschiedenis in allerlei variaties aandient. We zien het in de culturele en levensbeschouwelijke achtergrond van de deelnemers, in de taal, in de geloofs- en levensovertuiging en in de levensstijl.

In de huidige trainingen treffen we deelnemers aan met heel verschillende opleidingen, zoals religiewetenschap, humanistiek, islamitische universiteit of een één- of tweejarige master geestelijke verzorging met een niet-theologische bachelor.

Niet langer heeft iedere deelnemer een zen-

ding vanuit een levensbeschouwelijk genootschap. Er zijn nu ook algemeen geestelijk verzorgers. Het gemeenschappelijk referentiekader van een (christelijk) theologische kader is niet meer vanzelfsprekend. Kortom, de diversiteit is op allerlei gebied toegenomen.

Vruchtbaar maken

De gereedschapskist van de pastor en geestelijk verzorger is in de loop der jaren uitgebreid. We kennen verschillende vormen van methodisch handelen, zoals bijvoorbeeld de verkondigende, therapeutische, hermeneutische, mystagogische en narratieve gespreksvoering. De deelnemers ontdekken in de training dat de voorkeur voor een van de benaderingswijzen in de gespreksvoering samenhangt met de genoten opleiding, de eigen biografie en de tijdgeest.

In de onderscheiden werkvormen van de KPV komen onderlinge verschillen van de deelnemers op allerlei manieren aan het licht. Zo zijn er persoonlijke en culturele verschillen als

< Maarten Baas, ‘Roepoetters of spreekbuizen’



het bijvoorbeeld gaat om werkstijl, copingstijl, hechtingsstijl, levensstijl en geloofsstijl.

In professioneel opzicht zien we verschil in methodisch werken, denk aan presentie versus interventie of contextueel pastoraat. Vaak hangt dit samen met de verschillende werkvelden, contexten en organisaties waarbinnen de deelnemers werkzaam zijn. Dit alles tegen de achtergrond van maatschappelijke en levensbeschouwelijke veranderingen: toenemend individu-

alisme, bricolage-spiritualiteit, leegloop in traditionele verenigingen, politieke versplintering.

In dat hele veld van diversiteit staat de trainee voor de opgave om te gaan staan voor zijn of haar eigen levensbeschouwelijke identiteit. Het is een leeropgave om te weten waar je hier en nu staat in het leven en het is een oefening in vermogen om open te staan voor de ander. Die oefening en leeropgave in de groep is gericht op het persoonlijke en professionele functioneren.

Deelnemers in de KPV hebben elkaar niet uitgezocht. Voor dertien weken (van maandag tot en met woensdag) gedurende een klein jaar vormen zij een gemeenschap waarin de processen die zich in de groep afspelen worden onderzocht met het oog op het beter functioneren en communiceren in het werk.

Er wordt geleerd van en aan elkaar en onderlinge verschillen worden vruchtbaar gemaakt ten bate van de individuele leerprocessen. In de KPV onderzoeken de deelnemers elkaars levens- en geloofsverhaal met het oog op het verstaan van de levensverhalen die zij in hun werk tegenkomen.

Groepsontwikkeling: vrees en vertrouwen

Verschillende auteurs (Whitaker & Lieberman 1977; Berk 2005; Yalom 2005; Remmerswaal 2013) merken op dat iedere groep waar we als mens deel vanuit maken, min of meer eenzelfde procesgang doormaakt. In de beginfase van een groep is het onderliggende thema meestal ‘wij zijn allemaal gelijk’.

Groepsleden zoeken vooral naar de overeenkomsten.

We geven een paar voorbeelden. Elke trainingsdag begint met een dagopening. In het begin van het trainingsproces wordt er door de deelnemer gezocht naar een vorm waar ieder zich in kan vinden. Ieder laat iets van zichzelf zien, maar wel zodanig dat het meest tere, het kwetsbare, het niet-weten verborgen blijft.

In een KPV-groep van acht deelnemers, vijf mannen en drie vrouwen, blijken er slechts twee deelnemers uit dezelfde kerk afkomstig te zijn.

Van de drie vrouwen is er één moslima-geestelijk verzorger. Opgegroeid en opgeleid in Turkije als een zelfstandige vrouw, aangemoedigd om haar talenten te gebruiken. Haar familie woont ondertussen al in Nederland en zij voegt zich bij hen en ontwikkelt zich in Nederland verder en komt goed aan de slag als geestelijk verzorger.

Buiten de deur draagt zij principieel een hoofddoek, dus ook in de KPV-training. Zo ook op de dag van kennismaking. Die dag verloopt prima, de trainer is tevreden, de groep lijkt

elkaar wel interessant te vinden en is benieuwd naar wat de training zal gaan brengen.

Pas in het laatste blok van de training gebeurt er iets waardoor de spanning zo oploopt in de groep dat één van de deelnemers eruit gooit dat hij zich vanaf het begin aan die hoofddoek gestoord heeft.

Naarmate de training vordert, wordt de eigenheid van ieder meer en meer zichtbaar. Het verlangen zich te kennen te geven, te laten zien waar je mee worstelt in het werk, gaat het winnen van de vrees. Die vrees bestaat bijvoorbeeld uit angst dat de anderen je onbekwaam zullen vinden of vreemd, of dat de anderen ontdekken dat je niks weet, dat je door de mand zult vallen.

Langzaam groeit het vertrouwen dat je, als je echt zegt wat je denkt, gelooft en wat je vindt van de anderen, bij de groep blijft horen. Alleen zo kunnen deelnemers ervaren dat het juist gewenst is dat je je passend uitspreekt, zodat de ander zich kan schuren of laven aan je. Het getuigt van barmhartigheid om uit te spreken waar je je aan ergert bij de ander, zodat de ander en jijzelf de kans krijgen dingen te veranderen of anders tegen de situatie aan te kijken. Het vraagt dat je ter wille van de ander en jezelf je nek durft uit te steken.

Het is voor deelnemers geen gemakkelijk proces om te leren de innerlijke roerselen op adequate wijze te verwoorden en te leren van anderen met onderscheidende overtuigingen over werk en leven. Veelal speelt de spanning: ‘Mag ik erbij horen? Maar ik ben niet zoals zij.’ Veelal speelt de angst om afgewezen te worden en een diep verlangen om erkend te worden als een van ons.

In een andere KPV-groep van acht deelnemers, ook vijf mannen en drie vrouwen, speelt diversiteit op een hele andere wijze. De helft van de groep is predikant in de Gereformeerde Bond (GB) van de Protestantse Kerk, drie deelnemers hebben een andersoortige werkcontext, die om een kerk overstijgende werkstijl vraagt en één is predikant in een stadskerk met regionale uitstraling.

De homogeniteit van de vier die hun theologische wortels in het GB-deel van de Protestantse Kerk hebben, roept in het tweede deel van de training steeds meer weerstand op. Niet alleen bij de andere vier deelnemers, maar ook onder hen zelf. Hoe homogeen is die verwantschap nu eigenlijk? Het blijkt heel lastig te zijn om niet in de wij/zij-communicatie te belanden en het blijkt nog lastiger – of bedreigender? – om je te onderscheiden van je zielsverwante mededeelnemers.

Omgaan met diversiteit is voor de doorsnee KPV-trainee een ware uitdaging. Als er iets opvalt onder de deelnemers is het dat de meesten liever conflicten vermijden dan aangaan, liever harmoniseren dan problematiseren, laat staan met elkaar de confrontatie aangaan.

Echter, op de lange duur houd je dat niet meer vol. De spanning tussen deelnemers neemt toe, er doen zich onverwachte situaties voor en op ongecontroleerde wijze komt er iets op tafel wat pijnlijke verschillen blootlegt.

Vrij groepsgesprek als oefenplaats

De werkvorm die typerend is voor de KPV-training is het ‘vrij groepsgesprek’. Het doel van deze werkvorm is zo direct en congruent mo-





gelijk leren communiceren. Er is geen agenda, iedereen is zijn of haar eigen voorzitter en het mag overal over gaan. In het trainingsprogramma is hier op (bijna) elke dag ruimte voor gemaakt.

Het is voor de meeste deelnemers een gevreemde werkvorm. Het bijvoeglijke naamwoord ‘vrij’ is de boosdoener. Hoe vrij is vrij? Hoe vrij voel je je om in te brengen waar je het over zou willen hebben?

Voor ieder die de KPV heeft gedaan, zal deze werkvorm in herinnering brengen hoe je bepaald wordt bij *waar* je bang voor bent geweest, voor *wie* je bang was, voor de leegte in jezelf, het niet goed weten wat en hoe je iets moet verwoorden van wat er in je huist aan onzekerheid, aan gewetensvragen, wat er op je ziel drukt. De trainer nodigt steeds maar weer uit om deze *vrije* ruimte te benutten voor het openleggen, voor oefenen, voor proberen iets te veranderen.

Twee manieren

We hanteren de werkvorm in onze trainingen op twee manieren: het begeleide groeps gesprek, waarbij de trainer intervineert waar het de interactie en het groepsdynamische proces kan aanscherpen. De trainer spreekt niet op inhoudelijk niveau mee.

Er is ook de vorm van nabespreking. Dan is het groeps gesprek korter, de trainer intervineert niet tijdens het gesprek, maar bewerkt in de nabespreking wat er tijdens het groeps gesprek

wel en niet aan de orde is gekomen.

De effecten van beide manieren van vrij groeps gesprek begeleiden lopen niet zo ver uiteen. De deelnemers beseffen dat ze met hun groepsgenoten en deze trainer een spiegel voorgehouden krijgen, dat zij een boksring krijgen aangeboden om op basis van *fairplay* en respect dichter bij zichzelf te komen. Zo worden zij voor anderen communicatief meer bereikbaar en beschikbaar. Dat is winst, die zich ook

buiten de training laat uitbetalen. Voor ieder net weer even anders.

Er is ook het perspectief van de trainer. Welke gevoelens en gedachten spelen bij de trainer bewust en onbewust mee in zijn of haar intervinieren? Hoe verhoudt de trainer zich persoonlijk tot de diversiteit in de groep en hoe gaat hij of zij er professioneel mee om? Conflictmijding is tenslotte ook de trainer niet vreemd.

Methodische vergelijking:

Themagecentreerde Interactie (TGI)

Als diversiteit bij uitstek KPV-eigen thematiek is en het vrij groeps gesprek in de KPV zich ervoor leent om te leren omgaan met authenticiteit en diversiteit, op welke manier kunnen de trainers in hun werkwijze alert en ‘openlegend’ blijven?

Het is interessant om de theorie van het TGI-model van Ruth Cohn eens naast het model van het vrij groeps gesprek in de KPV te leggen. TGI staat voor Themagecentreerde Interactie. Phien Kuiper heeft de theorie en methode in het *Handboek Themagecentreerde Interactie* (Kuiper

2013) vertaald en uitgewerkt. Wij vatten het hier kort samen en beperken ons vooral tot het vier-factorenmodel.

‘Levend leren’

De grondslag wordt gevormd door drie axioma's, waarmee Cohn haar antropologische uitgangspunten formuleert: het *existentieel-antropologische* axioma, het *ethische* axioma en het *pragmatisch-politieke* axioma. TGI is een waardegebonden concept voor het werken met groepen. Ruth Cohn baseert zich op de joods-humanistische boodschap van verzoening en liefde en meent ook dat de mens aangeboren aanleg heeft voor ethisch oordelen.

Ze noemt het zelf een ‘waardezintuig’.

De nadrukkelijke

aanmoediging van de uitspraak van Cohn ‘dat het waarde-zintuig net als alle andere menselijke vermogens adequate oefening en stimulering nodig heeft om zich te kunnen ontwikkelen en ontplooien’ (Kuiper 2013, 108) sluit inhoudelijk aan bij onze groepsdynamische insteek.

Zij noemt het TGI-model een concept van ‘levend leren’, dat levendig wordt als alle deelnemers, inclusief de leiding, zich met hun hele persoonlijkheid inzetten in de groep en betrokken zijn op zowel de inhoud als de ontmoeting met de anderen.

De individuele persoonlijke ontwikkeling voltrekt zich altijd in relatie tot andere mensen en in het werken aan thema's. Autonomie wordt in TGI opgevat als zelfstandigheid en als eigen verantwoordelijkheid. In het derde axioma valt de nadruk op de vrijheid van ieder mens om

beslissingen te nemen en vorm te geven. Die vrijheid kent beperkingen, maar kan worden verruimd, als je je daar bewust van wordt en je ook verantwoordelijk voor voelt. Dit sluit aan bij wat deelnemers tijdens en na de KPV-training als leerervaring verwoorden.

Twee postulaten

Voor Cohn is het groepsproces en het groepsgesprek in gelijke mate belangrijk als voor de KPV-training. Zij formuleert twee postulaten die wij ook in de training hanteren: het *chair-person*-postulaat en het storingspostulaat. ‘Wees je eigen voorzitter, wees de leider van jezelf.’

Cohn werkt dit wel wat meer uit dan wij gewoon zijn te doen. Dit postulaat heeft een intrapersoonlijke

en interpersoonlijke dimensie, en daarmee een sociale en politieke kant. Cohn wil bereiken, dat mensen gaan oefenen in de afweging tussen: zouden moeten (ethiek) – graag willen (eigen wens) – zich verplicht voelen (realiteit).

In een groepsgesprek betekent dit postulaat: ‘Oefen je in het observeren van jezelf en anderen, geef jezelf en anderen evenveel menselijke achting, respecteer alle feiten zodat je de vrije ruimte voor je beslissingen vergroot.’

Aan het storingspostulaat besteedt Cohn ook net wat meer aandacht dan onze korte boodschap: storingen hebben voorrang. Storingen vragen niet om toestemming, ze zijn er: als verdriet, als vreugde, als angst, als verstrooidheid; als ze niet worden gethematiseerd wordt groei verhinderd of bemoeilijkt.

***‘Geef jezelf en anderen evenveel menselijke
achting, respecteer alle feiten zodat je de vrije
ruimte voor je beslissingen vergroot’***

Vier-factorenmodel

De axioma's en postulaten van Cohn zijn voor de KPV herkenbare vertrekpunten. Met het oog op het vrij groepsgeprek is het interessant om naar het vier-factorenmodel te kijken. Het is een structuurmodel gebaseerd op de vier werkzame factoren van de groepsinteractie: IK-WIJ-HET-GLOBE. Het doel is om in een groepsproces te komen tot levend leren. Daarvoor is het voorwaarde dat de drie factoren IK-WIJ-HET in een dynamische balans worden gehouden met aandacht voor de GLOBE.

IK	staat voor elk individu, met zijn/haar gevoelens en gedachten, behoeften en moeilijkheden, met zijn/haar achtergrond en toekomstplannen. Dit alles beïnvloedt de manier waarop iemand op zichzelf, de taak, de anderen en de context is betrokken.
WIJ	staat voor de groep, met de interactie tussen alle individuen, met alles wat er tussen hen speelt en wat van invloed is op hoe er wordt gewerkt.
HET	staat voor de taak, datgene waarvoor de mensen bij elkaar zijn.
GLOBE	staat voor de context, de directe omgeving, ruimte en tijd, de maatschappelijke gebeurtenissen en de historische context.

Winst voor het leren omgaan met diversiteit

- Interessant genoeg zijn zowel KPV als TGI uitgewerkt en doorontwikkeld in de tweede helft

van de twintigste eeuw. De invloed van de Tweede Wereldoorlog is in beide bewegingen aanwijsbaar. De axioma's van Cohn zijn gebaseerd op het joods-humanistische gedachtegoed en de uit Amerika overgebrachte Clinical Pastoral Education (CPE) is hier van begin af aan als een christelijke beweging, oecumenische en niet denominatief gebonden, begonnen. In die zin zijn de axioma's en daaruit voortvloeiende postulaten herkenbaar. Beide concepten zijn waardegebonden en beogen een houding van respect, nieuwsgierigheid en trots. Er huist een optimistisch mensbeeld in beide concepten van leren. Zij zetten beide in bij ervarend leren en hebben aandacht voor wat er in de wereld, de GLOBE, speelt.

- De KPV heeft een hele smalle, specifieke doelgroep vergeleken bij de TGI. De KPV richt zich op pastores en geestelijk verzorgers. In het begrip GLOBE is de context, de situatie en de systeemomgeving van de deelnemers aanwezig.
- Het concept van levend leren, waarbij de groep benut wordt als bron van leren, sluit aan op het leren door en aan ervaringen. De pendel tussen praktijk en theorie, die in de KPV-training wordt toegepast, brengt ook de GLOBE nadrukkelijk in beeld.
- In het concept van levend leren wordt gewerkt met *participerend leiderschap*, leiden én deelnemen. Deelnemer zijn én leiden vraagt van de supervisor de vaardigheid te schakelen: van zich begeven in het proces net als de anderen, naar afstand nemen en het geheel bekijken, en weer terug. Hier speelt *selectieve authenticiteit* een belangrijke rol: uit vele interne reacties en observaties kiezen wat de ontwikkeling van individuen, groepsprocessen en het thema kan



stimuleren (Kuiper 2015, 488). De selectieve vaardigheden zijn voor ons als KPV-trainers herkenbaar, de nadruk echter die in TGI ook op het deelnemer zijn van de trainer wordt gelegd scherpt ons. Gespitst als we zijn op wat er niet wordt gezegd, of niet wordt aangegaan, geldt dat ook voor ons als trainers.

- Kijken we naar het vrij groepsgeprek als karakteristieke en meest ingezette werkvorm, dan is het zoeken naar een dynamische balans tussen IK-WIJ–HET-GLOBE herkenbaar.
- De vraag naar de missie en opgave waarvoor een deelnemer in de GLOBE staat, is een KPV-eigen vraag als het om de werkcontext gaat, van de kerk, een zorginstelling, justitie of de krijgsmacht. Dat de structuur en de cultuur van de organisatie meer bij de analyse betrokken moet worden, is iets waar Sjaak Körver, collega KPV-trainer, meer dan eens over geschreven heeft (Körver 2005; 2007). De wijze waarop het TGI-model de aandacht van de trainers vestigt op het verkennend vragen stellen bij de wijze waarop de deelnemer in de GLOBE staat, sluit hierbij aan.
- Met welke missie en met welke opgave komt en gaat deze KPV-deelnemer tijdens en na de training aan het werk? Is de vrijheid van handelen zodanig toegenomen, de communicatie zodanig verstevigd dat hij of zij zich persoonlijk en professioneel durft te laten kennen in de eigen settingen?
- De drie axioma's en beide postulaten die het model van Ruth Cohn onderbouwen, bieden

goede aanknopingspunten voor het verstevigen van de eigen communicatie met betrekking tot authenticiteit en levensbeschouwelijke identiteit.

Nieuwe handelingsperspectieven

Een van de plekken in de KPV-training om gericht en misschien ook meer met diversiteit te werken is het vrij groepsgeprek. Door de methodische wijze van werken binnen de TGI eens naast de KPV-training te leggen, komen er nieuwe handelingsperspectieven in zicht.

Spiegel en balans

In de KPV-training wordt methodisch gezien een eclectische benadering gehanteerd. Wij maken gebruik van verschillende theoretische en praktijkgerichte benaderingen. We kunnen onderbouwen wat we doen en op basis van welke literatuur de bespreking of aanpak is gekozen. Als het gaat om het vrij groepsgeprek, dan teren we op verworven vakmatige intuïtie en kennis

***Wat maakt dat de ergernis nu aan de orde komt?
Wat stond er in de weg dat het niet eerder
gethematiseerd werd?***

van groepsdynamica. Het model van de TGI reikt ons een herkenbare insteek aan, daagt ons uit om met name meer met HET en GLOBE te gaan doen. Bijvoorbeeld het activeren en oefenen met het waardezintuig, zoals Ruth Cohn het noemt.

Leerzaam is in deze vergelijking dat de TGI zich richt op de *balans* van het IK, het WIJ en de GLOBE: het individu in de gemeenschap en in de wereld. De TGI houdt ons een spiegel voor waardoor we als trainers weer goed beseft

fen hoe belangrijk het is om te zoeken naar die balans als je een waardegebonden concept van leren hanteert.

Storing analyseren

Als we kijken naar de storing in het eerste praktijkvoorbeeld genoemd in dit artikel, dan staat de trainer voor de keuze welke van de vier invalshoeken de meeste aandacht krijgt. Voor de hand liggend is dat er in de eerste plaats gefocust wordt op de uitbarsting van de deelnemer. Wat maakt dat de ergernis nu aan de orde komt? Wat stond er in de weg dat het niet eerder gethematiseerd werd?

Met deze vragen komen ook het WIJ en de GLOBE aan

de orde. Wat zijn de ongeschreven normen en waarden in de groep? Is het dat wij elkaar respecteren, tolerant zijn en vrijheid hoog in het vaandel hebben? Kunnen we het daarom niet maken om iets te vinden van het dragen van een hoofddoek? Wat is daarbij de onderliggende angst? Angst dat de anderen vinden dat je je superieur opstelt, dat je discrimineert, dat je niet respectvol bent?

Het is van belang om bij de analyse ook de GLOBE te betrekken. Wat is de invloed van de maatschappelijke ontwikkelingen op je denken en aanvoelen als het om islamitische symbolen gaat? En wat betekent het als een volksvertegenwoordiger het heeft over kopvoddentaks? In hoeverre beïnvloedt dit de deelnemer om zijn ergernis niet in de groep en ten overstaan van een gewaardeerde collega te onderzoeken? Vrees

om vereenzelvigd te worden met het gedachtegoed van Wilders kan daarbij een rol spelen. Maar het is ook denkbaar dat de deelnemer zichzelf en de ander in bescherming wil nemen. Die ander die zich steeds maar weer moet verantwoorden of uitleggen waarom zij een hoofddoek draagt.

Je leren differentiëren

Krachtig leren omgaan met diversiteit is de kunst verstaan om onderlinge verschillen in positieve termen te leren benaderen. Dat is iets waar een intensief en langdurig KPV-leerproces

aan kan bijdragen.

Er kunnen veel blokkades zijn die een betrokken uitwisseling over wat jou

dierbaar is of waar je je aan stoot in de weg staan. Aan de ander of het andere ontdek je wat voor jou onopgeefbaar is in je eigen geloof of overtuiging. Als je dat in de kern van de zaak positief kunt benoemen, raken de symbolen en randverschijnselen op de achtergrond en groeit het respect voor de eigen geloofsidentiteit. Het tweede praktijkvoorbeeld in dit artikel vertelt over de ingewikkeldheid van je leren differentiëren binnen een homogene groep, die weer een subgroep vormt in de KPV-groep. Het postulaat van 'je eigen leider' zijn vraagt er dan om keuzes te maken in de spanning tussen eigen wensen, eigen belangen en die van de omgeving. Doen wat voor jou belangrijk is, staat onder druk van je eigen behoefte erbij te horen; de anderen kunnen je buitensluiten als je iets doet wat in hun ogen niet hoort. ▷

Aan de ander of het andere ontdek je

*wat voor jou onopgeefbaar is in je eigen geloof
of overtuiging*

Methodische aanscherping

De vergelijking van TGI met het vrij groepsge-sprek in de KPV heeft ons in het leren omgaan met diversiteit weer bepaald bij onze rol als trainer in het individuele en groepsleerproces: participerend en selectief authentiek in onze interventies. Daarmee is het belang van collegiale intervisie opnieuw onderstreept. Als trainer zit je met huid en haar, van top tot teen in het geheel. Vanuit welke waarde werken wij? Met welke missie doen wij dit werk? Voor welke opgave staan we deze keer?

Waarschijnlijk leent deze methodische aanscherping zich vooral voor het tweede deel van de training, als het groepsproces goed op gang is gekomen en de eerste handelingsvrijheid van de deelnemers zich heeft gevormd.

Tot slot een mooi voorbeeld van wat er in zo'n KPV-proces mogelijk is.

Een van de deelnemers in een KPV-groep brengt de toespraak in die hij als imam in de moskee gehouden heeft op de vrijdag na de Deense cartoonrellen. Voor de imam was deze inbreng een spannende aangelegenheid, maar hij waagde het erop. Heel Nederland hield de adem in. Wat gaan de imams zeggen? Als groep en als trainer mochten wij zijn moedige toespraak bevragen. De groep verzuchtte: 'Dit zou nu eens in het nieuws moeten komen: hoe wij als interreligieus gezelschap de communicatie in de toespraak tegen het licht houden!' <

Literatuur

- Berk, T. (2005). *Leerboek groepsdynamica*. Utrecht: De Tijdstroom.
- Körver, J. & Regouin, W. (red.) (2007). *Professionele begeleiding en spiritualiteit. Pastorale supervisie nader verkend*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum, hfdst. 10.
- Körver, J. (2005). Organisatie, het pastorale beroep en supervisie. In: W. Regouin & F. Siegers (red.). *Supervisie in opleiding en beroep. Verzameling tijdschriftartikelen uit de periode 1983-2002* (pp. 117-132). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Kuiper, P. (2015). Themagecentreerde Interactie (TGI) in supervisie. In: M. Boer, M. Hoonhout, J. Oosting (red.). *Supervisiekunde meerperspectiefisch* (pp. 485-493). Deventer: Vakmedianet.
- Remmerswaal, J. (2013). *Handboek groepsdynamica. Een inleiding op theorie en praktijk*. Amsterdam: Boom/Nelissen.
- Schneider-Landolf, M., Spielmann, J. & Zitterbarth, W. (red.) (2013). *Handboek Themagecentreerde Interactie (TGI)*. Vertaald door Phien Kuiper. Amsterdam: Tonnelier.
- Whitaker, S.D. & Lieberman, A.M. (1977). *Psychotherapy through the group process*. Chicago: Aldine.
- Yalom, I.D. (2005). *Groepspsychotherapie in theorie en praktijk*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Hennie (drs. H.) Kievit is geestelijk verzorger in GGz Centraal, pastoraal (leer)supervisor en KPV-opleider.

E h.kievit@ggzcentraal.nl

Trudy (drs. G.F.) Struijs is docent beroepsvoorming, pastoraal supervisor en KPV-opleider aan de Protestantse Theologische Universiteit.
E gfstruijs@pthu.nl

Kostuum Freek de Jonge, gemaakt door Hella de Jonge. >