

## Vooraf

Hoe sneller de ontwikkelingen gaan in kerk en maatschappij, des te groter de noodzaak wordt dat pastores blijven leren. Hoe groter de druk wordt op het functioneren als pastor in de werksituatie, des te belangrijker het wordt om als pastores met en van elkaar te leren. Intervisie biedt een methodiek die bij uitstek geschikt is om als collega's samen te leren en nieuwe en constructieve wegen te zoeken.

Wanneer pastores bij elkaar komen in een kringverband van predikanten of in pastores bijeenkomsten binnen een dekenaat, stad of regio, hebben zij elkaar veel verhalen te vertellen. Het is prettig om ervaringen uit te wisselen, maar dikwijls komt het echter niet verder dan stoom af blazen en je hart luchten, waarna ieder weer zijn of haar weg gaat, zonder dat daartoe nieuwe perspectieven zijn ontwikkeld. Intervisie biedt een *gestructureerde* weg om lering te trekken uit de ervaringen in het werk als pastor, door die ervaringen systematisch te vertellen, er vragen bij te stellen, ze te analyseren en alternatieven te verkennen. Daartoe bieden wij in dit werkboek een handreiking.

De methode van intervisie is bruikbaar voor pastores van alle kerken. Een intervisiegroep samenstellen uit pastores van verschillende kerken kan uitermate vruchtbaar zijn, mits de werksetting maar enigszins overeenkomstig is.

Intervisie biedt specifieke voordelen boven andere vormen van leren als supervisie of postacademische cursussen.

Uiteraard is het belangrijk je als pastor te blijven ontwikkelen via cursussen en literatuur, om zodoende de resultaten van theologisch en pastoraal onderzoek te kunnen benutten voor je werk. Het is zinnig je via trainingen bepaalde methodieken en vaardigheden eigen te maken. Voor een grondige herbezinning op je pastoraal functioneren is na de vijf eerste werkjaren en later bij vragen over je toekomst als pastor een Klinische Pastorale Training de meest aangewezen weg. Voor reflectie op je concrete functioneren kun je persoonlijke supervisie of werkbegeleiding vragen. Supervisie kan ook in de vorm van groepssupervisie onder leiding van een supervisor.

Voor *intervisie* is specifiek dat er geen externe supervisor is, maar dat alle rollen en taken in deze leergroep door de groepsleden zelf worden vervuld. De externe hulp beperkt zich hier tot starthulp bij het inoefenen van een methodiek en eventueel een jaarlijkse evaluatie onder begeleiding.

Deze brochure biedt een nadere omschrijving van intervisie, richtlijnen voor het opzetten van intervisiegroepen en twee modellen van intervisie door pastores. Elk model heeft zijn eigen mogelijkheden en beperkingen. Wij wensen u goede en vruchtbare bijeenkomsten.

Kees Waardenburg

(werkbegeleider voor predikanten en kerkelijk werkers bij het Landelijk Dienstencentrum van de P.K.N., docent Theologisch Seminarium Hydepark en centrumsupervisor Klinische Pastorale Vorming in het centrum Doorn)

Gerard Groener

(emeritus docent Praktische Theologie en supervisor van de Katholieke Theologische Universiteit te Utrecht en centrumsupervisor Klinische Pastorale Vorming in het Emmauscentrum te Maarssen)

## **Intervisie: een vorm van collegialiteit**

Wat is interventie en waartoe kan interventie door pastores worden gebruikt?

Pastores werken steeds meer samen in teamverband of werkverband<sup>1</sup>. Zij ontmoeten elkaar in classis of werkgemeenschap, in pastoraal team, cura of dekenaat. Pastores vormen lees- en studiegroepen of organiseren preekvoorbereiding met elkaar, enzovoort.

Tot de beroepsdeskundigheid van pastores behoort ook het met elkaar reflecteren op het werk. Deelname in een interventiegroep is het meest probate middel om de kwaliteit van het functioneren als pastor te bewaken en te bevorderen. Meestal werkt interventie ook als een bemoediging en een stimulans, zodat pastores plezier in hun werk behouden of terug krijgen.

### **Wat is een interventiegroep?**

*Een interventiegroep bestaat uit een vaste groep collega's (vijf tot acht), liefst uit eenzelfde werksoort, waarin zij volgens een vaste structuur en methodiek met elkaar werkproblemen bespreken, verhelderen en bewerken. Het doel van interventie voor pastores is het op peil houden en verbeteren van het functioneren binnen de concrete eigen werksituatie.*

De samenstelling van een interventiegroep luistert nauw. De volgende kenmerken en voorwaarden zijn van belang:

- een relatief kleine groep collega's (5 tot 8 personen),
- zonder een directe samenwerkingsrelatie in de uitvoering van het concrete werk,
- tussen wie geen hiërarchische, dienstverlenende of familiale relaties bestaan,
- die in vrijheid en op voet van gelijkheid samenkomen
- om de uitvoering van hun pastorale werk met elkaar te bespreken,
- in regelmatige samenkomsten,
- waarbij vertrouwelijkheid en geheimhouding verzekerd zijn,
- en waarbij de groep functioneert op basis van regels die onderling worden vastgesteld en zonodig bijgesteld.

De deelnemers vervullen beurtelings de rollen die voor interventie nodig zijn. Ieder vraagt leers-hulp en ondersteuning en geeft die ook aan anderen. Het leiding geven aan de interventie gebeurt bij toerbeurt. De leden zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de organisatie en het rendement van de groep.

Dit alles vraagt van de *deelnemers* dat zij:

- een gemeenschappelijke werkcultuur heeft, die in zekere mate is geprofessionaliseerd,
- zelfstandig handelen in hun werk en een eigen verantwoordelijkheid dragen,
- gemotiveerd zijn voor interventie,
- de groepsregels onderschrijven, in het bijzonder de vertrouwelijkheid,
- bereid en in staat zijn de taken en rollen te vervullen die voor interventie nodig zijn,
- zichzelf ter discussie kunnen stellen,
- vaardigheden bezitten als: reflecteren, expliciteren van eigen werkwijze en vragen stellen.

### **Vorming en samenstelling van een interventiegroep**

Een interventiegroep wordt gevormd op initiatief van een of twee collega's. Deze benaderen anderen persoonlijk of plaatsen een algemene oproep. Soms wordt het initiatief voor een interventiegroep genomen binnen de groep pastores die deelnamen aan een cursus, training of supervisiegroep. De groep kan worden samengesteld op grond van verschillende principes: werksoort (dezelfde of juist niet); kerkelijke kleur (dezelfde of juist niet); territoriaal of juist de door de kerkorde aangewezen grenzen overschrijdend.

Bij territoriale groepen is het belangrijk om zich vooraf te realiseren dat een interventiegroep een subgroep wordt binnen een door de kerkorde bepaald kader. Er ontstaan dan collegiale interventiecontacten, die met bijvoorbeeld de collegialiteit van de werkgemeenschap van predikanten of van het regioteam van pastores kunnen interfereren. Bij het contract is het dan raadzaam om hierover vooraf afspraken te maken.

Als regel is het raadzaam een duidelijk onderscheid te maken tussen een team (met *functionele* collegiale relaties) en een intervisiegroep (als *leergroep* met collegae). Ook familiale of vriendschappelijke relaties kunnen een open leerklimaat in een intervisiegroep belemmeren.

### **Start van de intervisiegroep en de rol van de intervisor**

In principe werkt een intervisiegroep zelfstandig en vervullen de deelnemers wisselend alle rollen en taken. Bij de start is het echter nodig dat iemand, die vertrouwd is met verschillende methoden van intervisie, de groep behulpzaam is bij het inoefenen van een bepaalde methode. Een dergelijke figuur noemen wij intervisor.<sup>2</sup>

Met de toekomstige deelnemers van de intervisiegroep wordt eerst een informatieve bijeenkomst gehouden. Daar wordt informatie gegeven over intervisie en de twee in deze brochure beschreven modellen, zodat de deelnemers kunnen kiezen wat voor hen de meest geëigende vorm is. Op die bijeenkomst worden ook afspraken gemaakt en een contract opgesteld (voorbeeld in bijlage 1). Onder begeleiding van de intervisor oefent de intervisiegroep dan twee of hooguit drie maal met het intervisiemodel. Het doel van de begeleiding is het leren hanteren van een methodiek van intervisie.

Daarna gaat de groep verder als onbegeleide groep op basis van zelfsturing. De intervisor blijft op afstand beschikbaar voor vragen en in 'noodsituaties'. Het is zinnig jaarlijks – de eerste keer mogelijk na een half jaar – de gang van zaken en het rendement te evalueren met hulp van de intervisor.

## TWEE MODELLEN VAN INTERVISIE VOOR PASTORES

Binnen de kerken zijn twee modellen van intervisie ontwikkeld en gangbaar geworden. Deze worden hieronder gepresenteerd. Bij elk wordt een voorbeeld beschreven. Vervolgens worden kort de belangrijkste verschillen en overeenkomsten beschreven en een indicatie gegeven voor het kiezen van het meest adequate model gezien de wensen en situatie van de deelnemers aan de intervisiegroep.<sup>3</sup>

### **Model 1, ontwikkeld bij Team Werkbegeleiding Predikanten bij het Landelijk Dienstencentrum van de Protestantse Kerk Nederland**

#### *Werkwijze model 1*

Aan de hand van een vastgelegde structuur brengen de collega's om de beurt een casus in. Dat kan zijn de vraag 'Hoe moet ik handelen in die specifieke situatie?' maar ook de vraag 'Kunnen jullie met mij meedenken of ik in die situatie goed gehandeld heb?'. Het kan iets groots betreffen, maar ook bijvoorbeeld een toevallige ontmoeting van de dag ervoor.

Degene die de casus inbrengt wordt *consultvrager* genoemd. Deze wordt door een van de anderen, de *consultgever*, geholpen om zijn vraag helder te krijgen. Indien mogelijk kan verder verkend worden in welke richting de consultvrager zelf de oplossing voor zijn of haar vraag denkt te vinden. De consultgever is dus dienstbaar aan de vraag van de consultvrager. Hij of zij doet dat door zo dicht mogelijk te blijven bij de gedachteontwikkeling van de ander. Zo doende wordt de ander geholpen zelf meer inzicht te krijgen in zijn vraag en in mogelijke antwoorden. Door niet op de stoel van de consultvrager te gaan zitten en diens vraag over te nemen en tot eigen vraag te maken wordt de beste hulp geboden. Het gaat om een vorm van differentiëren: de consultgever is optimaal betrokken op de consultvrager, maar het is en blijft wel diens vraag. De veiligheid van de structuur wordt gewaarborgd door de rol van de *dagvoorzitter*. De anderen hebben de rol van *waarnemers*, die zorgvuldig observeren wat er gebeurt in de communicatie tussen consultgever en consultvrager. Zij observeren vanuit de verschillende aspecten van communicatie: expressie, betrekking en inhoud. Na afloop melden zij hun waarnemingen (niet hun interpretaties), primair gericht op de consultgever. De waarnemingen vormen als het ware de resonans binnen de groep op het gevoerde gesprek. Onder leiding van de dagvoorzitter reflecteren consultgever en consultvrager vervolgens op de reacties uit de groep en de consultvrager vermeldt wat de bespreking hem of haar heeft opgeleverd. Ten slotte wordt in de groep gedeeld (sharing) op welke wijze het besprokene bij ieder van de groepsleden speelt en resoneerde. (Voor verdieping in het werken volgens dit model zie de bijlagen 1, 2, 3 en 7 van dit Werkboek)

#### **Bewerking van de vraag ( model 1)**

Consultgever vraagt aan consultvrager (gemeentepredikant): wat wil je aan de orde stellen. De consultvrager: "ik voel me klem zitten. Mijn onlangs gefedereerde gemeente heeft een nieuw gebouwde kerk betrokken. De finishing touch is een uitgesproken moderne sculptuur op het grasveld voor de kerk. Een lid van de nieuwbouwcommissie die ongelooflijk veel werk verzet heeft en ook kunstkenner bij uitstek is, heeft het voorstel hiertoe gedaan. De kerkenraad heeft na summiere discussie ingestemd met deze sculptuur. Toen de afbeelding van de sculptuur in onze kerkbode werd afgedrukt met uitleg en al, kwamen de negatieve reacties binnen. Ook bleek dat verschillende kerkenraadsleden op die bewuste vergadering het niet hadden aangedurfd om hun moeite kenbaar te maken. Ik zit nu in een klem situatie. De kerkenraad heeft een beslissing genomen en dreigt erop terug te komen, de aandrager van de sculptuur die in de gemeente meer dan zijn sporen verdiend heeft, dreigt op te stappen wanneer de kerkenraad terug komt op zijn besluit en nu komt nog het ergste: toen de voorbereidingen werden getroffen om het fundament te leggen voor die sculptuur en de tegenstanders – ook uit de nieuwbouwcommissie – naar me toe kwamen met de vraag hoe dat nu kon, riep ik getergd "voor mijn part komt dat ding er niet". En nu gaat het bericht door de gemeente dat de dominee ook vindt dat die sculptuur er niet moet komen, terwijl ik zelf die sculptuur spannend vind. Hoe kom ik hier zonder kleerscheuren uit? " Vervolgens kijkt de consultvrager vragend naar de consultgever.

*Hierna voert de consultgever een gesprek met de consultvrager van ongeveer een half uur. De lezer kan zich nu een beeld gaan vormen van dat gesprek op grond van de hieronder vermelde observaties van de waarnemers.*

Waarnemers invalshoek expressie: In het begin geen rust tussen de vragen. Een staccato van vragen. Een diepe rimpel op het voorhoofd, zittend op het puntje van zijn stoel. Op het moment dat de consultvrager met kracht vraagt "hoe zie jij je rol als predikant?" en dan vervolgens ook zijn mond houdt, gaat hij voor het eerst met zijn rug tegen de leuning zitten en wacht af. Daarna wordt het tempo langzamer. Zijn stem wordt dieper, ook de stem van de consultvrager. Mooi om te horen en te zien.

Waarnemers invalshoek betrekking: "Consultgever werkte keihard en consultvrager wilde niet achter blijven. Suggestieve vragen creëerden voorspelbare antwoorden. Ze holden achter elkaar zonder een richting. Ze deden allebei ontzettend hun best: de een om goede vragen te stellen, de ander om goede antwoorden te geven. Het was een gesprek op het niveau van het hoofd. Toen de consultvrager het aandurfde om met kracht de vraag te stellen naar zijn visie op zijn rol als predikant kwam er rust in de tent. Die stilte was weldadig. Je zag ze in de hectiek van dat conflict tot rust komen en je zag de consultvrager bij zich zelf naar binnen gaan. De consultgever werd een soort wachter die wilde voorkomen dat de langzaam opkomende gedachten en gevoelens van de consultvrager verloren zouden gaan. Inderdaad, mooi om te zien"

Waarnemers invalshoek inhoud: "Ik heb het volgende genoteerd: tot het al genoemde rust moment passeerden alle denkbare aspecten van de casus in noodvaart de revue zonder dat er iets van verheldering ontstond. Het was alsof de klemsituatie uit de casus zich hier voor mijn ogen voltrok. Om in de beeldspraak te blijven: de kleerscheuren namen alleen maar toe. Toen heel expliciet gevraagd werd naar zijn visie op zijn rol als predikant in die ingewikkelde situatie ontstond er stilte en in die stilte kon er ook worden stil gestaan bij verschillende aspecten: angst om het door hem zeer gewaardeerde gemeentelid, die de cultuur de kerk binnen brengt, te verliezen; maar ook angst om man en paard te noemen in die kerkenraadsvergadering terwijl hij wel in het stilzwijgen van enkele kerkenraadsleden het verzet voorvoelde. Vervolgens heeft het gesprek gecirkeld rondom zijn neiging om als in een reflex in dit soort conflicten zijn kop in het zand te steken. Hoe zijn ontkenning van irritatie hem krachteloos maakt en tot speelbal maakt. Toen die irritatie eenmaal duidelijk was erkend en verwoord, heeft hij mogelijkheden afgetast op welke wijze hij in een bewuster besef van zijn rol als predikant in de eerstkomende kerkenraadsvergadering het conflict bespreekbaar zou kunnen krijgen."

Vervolgens reageert eerst de consultgever op deze waarnemingen: "ik raakte inderdaad ook in een klemsituatie. Ik voelde de urgentie om hier uit te komen. Ik ging aan de slag voor de oplossing. Die vraag naar zijn visie op zijn rol van predikant in deze situatie was voor mijzelf een soort time out om uit die klem te komen en zijn klus niet tot mijn klus te maken"

Vervolgens reageert de consultvrager op de waarnemingen en de reactie van de consultgever: "deze casus – en ook de wijze waarop ik hem in het begin door de consultgever besproken liet worden – is exemplarisch hoe ik dingen naar me toe trek en tegelijk ook uit handen geef. Ik kom mezelf weer fors tegen in mijn struisvogelachtige houding bij conflicten. Die krachtige vraag naar mijn positie als pastor hielp mij om mijn kop weer wat boven het zand uit te steken en wat lucht te krijgen. Daarmee heb ik in ieder geval weer ruimte gevoeld om concrete mogelijkheden te verkennen. "

Ten slotte wordt gedurende 30 minuten onder leiding van de dagvoorzitter gedeeld (sharing) op welke wijze de bewerkte thematiek speelt bij ieder van de intervisiegenoten.

## **Model 2, ontwikkeld bij de Dienst Parochieontwikkeling aartsbisdom Utrecht**

### *Werkwijze model 2*

Ook dit model biedt een heldere structurering voor de indeling van de tijd en voor de rollen van de deelnemers. Als casus kunnen verschillende situaties worden ingebracht, bij voorkeur iets waar je als pastor vaker tegenaan loopt en waar je niet goed raad mee weet. De casus kan op twee manieren worden ingebracht: op schrift toegestuurd aan de andere leden of ter plaatse mondeling gepresenteerd. Voor de schriftelijke inbreng is een casusmodel ontworpen

(zie bijlage 4). Het ordelijk beschrijven is op zich al een leerproces en stimuleert het reflexief omgaan met je werk.

Centraal staat de *consultvrager*. Een *dagvoorzitter* bewaakt de tijd en structureert het proces. De overige groepsleden functioneren allen in eerste instantie als *consultgevers* en later als *medeleerlingen*.

De casus wordt vooraf thuis gelezen of ter plekke beluisterd met de volgende richtvragen voor ogen.

- a. *Wat speelt* er in de geschetste *situatie* en wat is daaraan problematisch volgens jou?
- b. Wat is volgens jou hierin de *uitdaging* of opgave voor een *pastor*?
- c. Wat vind je sterk in optreden en aanpak van de *consultvrager*?
- d. Welke *vraagtekens* heb je bij diens optreden? Wat zou je zelf *anders* doen?

Gedurende tien minuten kunnen informatieve vragen gesteld worden om de vier punten beter te kunnen beantwoorden.

Vervolgens worden onder leiding van de dagvoorzitter de reacties van de groepsleden geïnventariseerd, al of niet op een flap. Er hoeft geen eenstemmigheid te zijn en er is geen discussie. Juist de verschillen in benadering zijn belangrijk en vormen even zovele spiegels voor de consultvrager. Deze praat niet mee en geeft geen reacties. Hij of zij probeert zich zo ontvankelijk mogelijk op te stellen. Noteren wat anderen aandragen helpt daarbij meestal.

Daarna geeft de dagvoorzitter het roer terug aan de consultvrager door deze drie vragen voor te leggen en daarvoor enige bedenktijd te geven:

- a. Is er iets ingebracht dat je raakt of intrigeert, een eye-opener, iets dat nieuw perspectief biedt? Dit wordt aangekruist.
- b. Zijn er punten die je niet herkent of die volgens jou niet kloppen? (Deze worden alleen benoemd en niet verder besproken).
- c. Kun je zeggen waarop je nu graag verder zou ingaan met de groep?

Vervolgens wordt tijd genomen voor verdere bespreking of bewerking van een bepaald punt. Het helpt om de consultvrager een duidelijke hulpvraag te laten formuleren: 'Willen jullie mij helpen om, bij ...?' Vervolgens wordt in gezamenlijk overleg een aanpak gekozen: consult (als in model 1), rollenspel en evaluatie daarvan, verdere analyse van de situatie, enzovoort.

Dan volgt een ronde waarin men met elkaar deelt (sharing): 'Ik herken hiervan in mijn werk en mijn functioneren ... en ik heb vandaag geleerd, beter gezien ...' De consultvrager zegt wat zij of hij ervan meeneemt en hoe hij er mee denkt verder te gaan.

Ten slotte wordt geëvalueerd. Wat liep goed in onze aanpak en wat is voor verbetering vatbaar? Wat was helpend en wat was storend in het optreden van de dagvoorzitter?

Opmerking: afhankelijk van de mate van ervaring in de groep en van de beschikbare tijd wordt een precieze indeling van de tijd afgesproken, welke door de dagvoorzitter wordt bewaakt. (Voor verdieping van het werken volgens dit model zie de bijlagen 4, 5, 6 en 7)

### **Bewerking van een casus (model 2)**

Een R.K. geestelijk verzorger brengt een casus in uit haar ziekenhuis. Meneer B is 52 jaar. Hij heeft veel meegemaakt: door een huwelijk als Duitser naar Nederland gekomen, later gescheiden, een dochter verloren, hertrouwd. Na het faillissement van zijn restaurant werd hij depressief en ging drinken. De alcohol heeft zijn lever en alveesklier ernstig aangetast. Hij heeft problemen met eten waarvoor hij geregeld wordt opgenomen. Hij weegt nog maar 44 kilo. De internist ziet geen behandelingsmogelijkheden meer. Meneer leeft thuis op morfine die hij zichzelf inspuit. Hij leeft van de ene spuit naar de andere.

Tegen de pastor begint meneer steeds over zijn wens dood te willen. Hij heeft formulieren aangevraagd en ingevuld bij de vereniging voor vrijwillige euthanasie. Die doodswens wil hij niet bespreken met de arts: 'Deze wil toch niet luisteren en die zegt dat ik daar niet voor in aanmerking kom'. De pastor meent dat de voorwaarden wel vervuld zijn en spreekt de arts er over aan. De arts gelooft niet zo erg in de doodswens van meneer, 'want hij stemt in met behandelingsvoorstellen en hij neemt zijn medicijnen nog'. De pastor heeft de indruk dat beiden het onderwerp euthanasie vermijden in hun onderlinge contacten.

Ook zijn geloof houdt de heer B tegen tot euthanasie over te gaan: 'Het mag niet van God'. De pastor zegt: 'Hij is daar een beetje kinderlijk in'. Soms zegt hij ook: 'Ik doe het niet vanwege

ge mijn vrouw. Ze kan me niet missen'. Waarop zij dan meestal zegt: 'Lieverd, je weet dat je van mij mag gaan'. Zij kan er niet meer tegen. Na de laatste zelfmoordpoging heeft zij gezegd: 'Als je het nóg eens doet, doe het dan goed!' Hij heeft haar toen beloofd het nooit meer te doen.

Daarna geeft de pastor haar eigen analyse. Ze realiseert zich dat meneer genoeg mogelijkheden heeft er een eind aan te maken (bijvoorbeeld teveel morfine nemen of stoppen met eten). 'Omdat hij dat toch niet doet, kan ik niet anders dan concluderen dat zijn levenswil sterker is dan zijn doodswil'. Anderzijds zegt ze: 'Gezien het feit dat hij zijn wens niet aan de arts voorlegt, kan ik daar niet veel meer mee dan ernaar luisteren en hem laten weten dat ik zijn wanhoop versta'. 'Ik heb zin hem eens goed door elkaar te rammelen (figuurlijk) en te zeggen: in godsnaam: kies, één van de twee, máák er wat van en blijf niet zo in dit moeras rondhangen!' Haar vraag aan de intervisiegroep is: 'Moet ik blijven meegaan in zijn verhaal over dood willen, of kan ik hem confronteren met zijn dubbele signalen en zeggen dat ik hem inconsequent vindt en dat dit het voor mij moeilijk maakt zijn doodswens serieus te nemen. Ik neig naar het laatste, maar in hoeverre mag ik mijn eigen ongemak mee laten spelen?'

In de analyse door de groepsleden komen een aantal gezichtspunten naar voren. Sommigen kijken wat er bij meneer B gebeurt. Hoe wordt de pastor door de heer B benaderd: als ethisch raadgever en/of als drager van Gods liefde? Anderen leggen de nadruk op wat meneer B met anderen doet: hij maakt iedereen machteloos en wanhopig: zijn vrouw, de pastor en ook de arts.

In de evaluatie van haar optreden worden de taaie nabijheid en het grote geduld van de pastor als kracht genoemd. De grote vraag is eigenlijk al door de pastor zelf aangeraakt: zij laat zich machteloos maken door meneer B.

De indienster herkent de analyse en evaluatie. Zij kiest voor het verkennen van haar mogelijkheid om meer een tegenovergestelde positie in te nemen. Als de dagvoorzitter vraagt: hoe wil je jouw hulpvraag aan ons formuleren, zegt zij: 'Willen jullie mij helpen te zien waardoor ik anderen een zodanige macht over me geef.' Het uitspelen lijkt haar een goede vorm. Iemand stelt voor daarbij rollen te wisselen: zij als meneer B en twee of drie anderen als pastor. De eerste 'pastor' in het rollenspel tuint erin en werkt keihard terwijl 'meneer' achteruit kan leunen. De andere 'pastor' lukt het op een bepaald moment even buiten de cirkel te stappen en 'meneer' aan het werk te krijgen.

In haar terugblik verwoordt de indienster: 'Ik was verbaasd over de machtspositie die ik voelde toen ik mijn patiënt speelde. Heerlijk, om maar wat ongenueanceerd te mopperen en niet in te gaan op dingen die je niet wilt horen. Dat gaf mij veel inzicht in mijn eigen positie als pastor: ik moet me niet verantwoordelijk gaan voelen voor zijn levensgeluk. Het heeft mij geleerd dat ik wél moet luisteren naar mijn eigen ongemak in een pastoraal contact. En dan is het aan de patiënt om er wat mee te doen of niet. Ik hoef hem niet te redden'.

Anderen groepsleden herkennen veel in hun eigen opstelling. Het serieus nemen van eigen gevoelens van onbehagen als een belangrijk diagnostisch signaal en het onderscheid maken tussen de verantwoordelijkheid van de ander en van jezelf, blijken belangrijke aandachtspunten te zijn in het functioneren van de pastor.

### **Kenmerken en vergelijking**

Beide modellen bieden de mogelijkheid om samen te leren mét en van elkaar. Intervisie kan sterk bijdragen aan het ontwikkelen van een leenhouding, en aan het vinden van nieuwe wegen in bekende of nieuwe situaties. Het is een kans voor verhoging van de kwaliteit van het pastorale optreden. Omdat, voornamelijk door de rolwisseling in de intervisiegroep, het reflecteren op het eigen werk een soort tweede natuur wordt, overstijgt het leerrendement de leervraag die in een concrete bijeenkomst aan de orde is.

Beide modellen kennen ook een overeenkomstige structuur: er zijn welomschreven rollen en posities en de tijd wordt duidelijk gestructureerd. De rolwisseling stimuleert beurtelings introspectie en afstand nemen door als het ware te kijken met de ogen van anderen. De tijdsstructuur garandeert een doelgerichte en efficiënte manier van werken. In beide modellen is het delen met elkaar (sharing) een wezenlijk onderdeel omdat het gaat om een leren als gelijken, in het besef dat niets menselijks ons vreemd is.

Kenmerkend voor model 1 is de aandacht voor het *proces* van consultatie, zoals dat tussen consultvrager en consultgever plaats heeft. De waarnemingen en reacties van de groepsge-noten hebben betrekking op wat er tijdens de consultatie, dus in het hier en nu van het *consultatiegesprek*, gebeurt. De meeste aandacht gaat uit naar de consultgever.

Bij model 2 staat een bepaalde *problematiek* centraal en de wijze waarop de consultvrager daar mee omgaat. Er wordt vooral gereageerd op de *rapportage* van het optreden van de betreffende pastor in zijn of haar werk.

Afhankelijk van wat men met elkaar wil leren is het ene of het andere model meer geëigend.

Model 1 stimuleert vooral het stellen van reflectievragen bij de consultgever, het waarnemen en het verwoorden van waarnemingen bij de waarnemers. Als in een spiegel leren pastores *hoe zij consult geven* aan personen en groepen in de eigen pastorale praktijk. Ook lijkt de methode meer geschikt om op het spoor te komen van en stil te staan bij de eigenlijke vraag van een persoon. Het proces tendeeft naar persoonlijke verdieping (met het oog op de thematiek)

Model 2 heeft meer aandacht voor de *gerapporteerde situatie* en de uitdaging die daarin besloten ligt. Verschillende duidingen van een situatie en verschillende wegen van omgaan ermee komen in het vizier. Daaruit kiest de consultvrager wat enerzijds recht doet aan de uitdaging, anderzijds bij hem of haar past. Door onderscheid te maken tussen wat speelt in de situatie en datgene wat betrekking heeft op eigen houding en optreden, wordt de intervisie een oefening in het onderscheiden tussen mijn en dijn, tussen waar ik wel en niet verantwoordelijk voor kan zijn. Het proces tendeeft naar het vinden van wegen (als deze pastor in deze situatie).

Elk model kent ook zijn eigen risico's en moeilijkheden. Ook die zijn van belang bij een keuze. In model 1 maakt de consultgever zich het meest kwetsbaar, in model 2 de consultvrager.

Bij model 1 kan de vraag 'hoe nu verder?' eerder blijven liggen, bij model 2 is het risico misschien groter dat de eigenlijke vraag van een persoon niet boven tafel komt.

Bij model 1 is de grootste opgave voor de dagvoorzitter de deelnemers te bepalen bij hun eigen rol en taken. De tweede opgave ligt bij de sharing: men kan de intervisie nog eens dunnetjes overdoen of adviezen gaan geven. De dagvoorzitter moet op deze momenten stevig kunnen ingrijpen. Bij model 2 ligt een eerste opgave bij het goed inventariseren en durven doorvragen van de dagvoorzitter bij de andere groepsleden naar het waarom van hun reactie. Hij of zij moet oppassen voor harmoniseren en juist de verschillen in benadering proberen helder te krijgen. De moeilijkste opgave ligt bij de gespreksleiding nadat de consultvrager zijn of haar leervraag geformuleerd heeft. Er moet snel gezamenlijk besloten worden tot een bepaalde aanpak, waarbij de consultvrager een beslissende stem heeft.

Tot slot:

We hopen genoeg materiaal te hebben aangedragen voor een startende groep om een keuze te maken tussen beide modellen. Er is niets op tegen om na minimaal vijf keer van model te wisselen. Men moet dan wel goed evalueren.

Bij het kiezen van een model is de kwestie van veiligheid of onveiligheid dikwijls het onderliggende punt. De aanwezigheid van een intervisor maakt het mogelijk dit open te bespreken. Bij teveel veiligheid is er geen uitdaging om te leren, bij te weinig veiligheid kunnen angsten het leren blokkeren.

---

## Bijlage 1: voorbeeld contract

### Afspraken intervisiegroep .

1. De deelnemers verbinden zich voor een periode van ten minste één jaar (seizoen) aan de groep. Mochten deelnemers willen stoppen, dan geven zij dit aan in de bijeenkomst van april, mei of juni voorafgaand aan het nieuwe seizoen.
2. Het werk moet wijken voor de intervisiebijeenkomst. Ieder verplicht zich tot deelname, behoudens zeer dringende privé- of ambtsredenen.
3. De groep bestaat uit minimaal vijf en maximaal acht deelnemers.
4. Als iemand vanwege het aannemen van een beroep uit de groep vertrekt, wordt in onderling overleg een nieuwe deelnemer gezocht.
5. In de laatste bijeenkomst van het seizoen wordt een jaarrooster voor het komende seizoen opgesteld. Per seizoen komt de groep minimaal acht maal bij elkaar.
6. Vóór aanvang van het nieuwe seizoen wordt een coördinator aangesteld, die in noodsituaties aanspreekpunt is en tevens adres van de groep naar buiten.
7. Centraal staat het werk, niet het groepsproces binnen de groep.
8. De deelnemers hebben in principe geen directe uitvoerende werkrelatie met elkaar.
9. De deelnemers beloven elkaar vertrouwelijkheid van alles wat binnen de groepsbijeenkomsten gezegd wordt.
10. Als leidraad voor een bijeenkomst wordt de structuur aangehouden volgens een van de modellen zoals aangeboden in de brochure "Werkboek Intervisie voor Pastores", uitgave LDC, mei 2004.
11. De dagvoorzitter maakt met de groep afspraken over rolverdeling voor de komende keer. Voor het inbrengen van een zeer urgent thema kunnen de deelnemers tussentijds contact opnemen met de nieuwe dagvoorzitter, die, in overleg met de afgesproken consultvrager, een besluit neemt.
12. Als één van de deelnemers tijdens het inbrengen van de casus (door de consultvrager) om persoonlijke redenen moeite heeft met het ingebrachte, dan wordt dit direct aan de orde gesteld. Onder leiding van de dagvoorzitter wordt bekeken of en hoe de beoogde bespreking voortgang kan vinden.
13. Nieuwe deelnemers ontvangen een exemplaar van deze afspraken en worden geacht zich eraan te houden.
14. Afwijking van of herziening van deze afspraken kan alleen geschieden met in stemming van de hele intervisiegroep.

Aldus vastgesteld op

---

## **bijlage 2: rollen, taken en werkwijze in model 1**

### **Consultvrager (CV)**

- brengt een werkervaring in
- expliciteert hoe hij/zij te werk gaat en hoe hij/zij er tegenaan kijkt
- geeft aan wat zij/hij aan de orde wil stellen
- geeft aan wat zij/hij ermee hoopt te bereiken

### **Consultgever (CG)**

#### *Rol*

CG stelt vragen en doet mededelingen, opdat de CV zich duidelijker bewust wordt van of zich duidelijker uitsprekt over wat hij/zij met zijn/haar inbreng hoopt te bereiken. Dit betreft zowel de aard van de bedoeling als de concreetheid, bijvoorbeeld:

- wil de CV meer helderheid over wat er aan de hand is?
- het is voor de CV wel helder wat er aan de hand is, maar hij/zij weet niet wat hij/zij er mee aan moet,
- misschien weet de CV ook dat wel, maar durft of kan hij/zij het niet. Wat houdt hem/haar tegen of wat wil hij/zij leren?

#### *Inhoud:*

- CG stelt concretiserende vragen over de inhoud. Volgt de gedachtegang van CV. De vragen zijn niet primair bedoeld om zelf informatie of een beeld te krijgen, maar om het bezig zijn van de CV met zijn/haar inbreng te stimuleren.
- geeft gedachten weer die tot een vraag leiden
- reflecteert bij zichzelf (in stilte) over wat het verhaal hem/haar doet, om zodoende beter te kunnen afstemmen op de CV.

#### *Betrekking/appel:*

CG doet mededelingen of stelt vragen als hij het gevoel heeft dat het appel of betrekkingaspect de goede samenwerking in de weg staat.

### **Waarnemers**

De waarnemers geven hun observaties over de wijze waarop de CG zijn functie heeft vervuld. Zij observeren vanuit de verschillende aspecten van communicatie: *expressie, betrekking en inhoud*. Zij melden hun waarnemingen (niet hun interpretaties!) die primair op de CG gericht zijn. Zij worden daarmee geen consultgevers naast de CG. Zij beperken zich tot het geven van hun observaties bij het consultatieproces.

Met het observeren van het betrekkingniveau wordt bedoeld te letten op de wijze waarop de CG en de CV ten opzichte van elkaar staan. Bijvoorbeeld: stapt de CG in een soort vader - of moederrol? Of in de rol van een welwillende meester. Wie volgt eigenlijk wie? Beeldspraak kan treffend de dynamiek van de waargenomen interactie weergeven, bijvoorbeeld: "de CG is druk bezig om de grond om te spitten en de CV kijkt aan de rand geïnteresseerd toe".

### **Dagvoorzitter (D)**

- regelt de taken
- bewaakt de tijd
- begeleidt de nabespreking van het consultatiegesprek, primair gericht op de CG:
  - heeft de CG commentaar bij zijn eigen reactie?
  - wat wil de CG met zijn reactie bij de CV bereiken en wilde de CV dat ook?
  - gebruikt de CV de reactie van de CG om zelf verder te komen?
- begeleidt de inbreng van de waarnemers
- leidt de voor- en nabespreking
  - heeft de bevoegdheid om bij eventuele stagnatie in de bespreking van de casus tussenbeide te komen:

---

“Ik denk dat jullie vast zitten. Klopt dat?” Zo niet: de consultvrager en consultgever gaan gewoon door. Zo ja: stelt een time out in, zodat de consultgever de groep kan consulteren over een mogelijke voortgang. De dagvoorzitter neemt het niet van de consultgever over.

---

### Bijlage 3: structuur voor een bijeenkomst volgens model 1

zonder pauze totaal: 2.20 uur,

1. **Welkom door de dagvoorzitter (D)** (5 minuten)  
bijpraten (koetjes en kalfjes)
2. **Regelzaken (D)** (5 minuten)  
welke afspraken zijn voor deze keer gemaakt?  
wanneer is de pauze?
3. **Hier en nu (D)** (10 minuten)  
Warming up: loskomen van ... en aankomen in het hier en nu.

Bijvoorbeeld door ontspannen zitten, luisteren naar muziek, concentreren op bijbeltekst/gedicht, vragen naar een specifieke herinnering. Iedere dagvoorzitter doet dit op zijn/haar eigen wijze.

Gelegenheid geven zich uit te spreken over iets dat hoog zit (volgens de regel: storingen hebben voorrang). Dit wordt geen gespreksonderwerp.

4. **.Terugblik op de vorige bijeenkomst (D)** (kort, maximaal 10 minuten)  
Eerst de groep (voor wie wil) en dan de consultvrager van vorige keer:
  - Op welke wijze heeft de bespreking van vorige keer doorgewerkt?
  - Op welk moment in je werk heb je eraan teruggedacht?

5. **Verdeling van de waarnemingsopdrachten (D)** (5 minuten)  
Afspraken met de waarnemers, primair gericht op de consultgever:
  - wie voor lichaamstaal en expressie?
  - wie voor betrekking en relatie?
  - wie voor de inhoud?

Afspreken hoeveel tijd er voor het consultatiegesprek beschikbaar is.

De dagvoorzitter kondigt aan tijdig te waarschuwen wanneer de tijd om is en geeft het woord aan de consultgever.

6. **Casus en bewerking van de casus door consultgever (CG)** (30 minuten)  
De consultgever nodigt de consultvrager uit voor het inbrengen van de casus en zijn of haar vraag:
  - is de vraag helder? → zo nodig nog aanscherpen
  - bewaken van de structuur: vertellen, de vraag, verdiepen van de vraag
  - stelt concretiserende vragen, die de consultvrager uitnodigen tot reflectie
  - afchecken: is dit wat de consultvrager wil(de)?

#### 7. Voortzetting bewerking onder leiding van de dagvoorzitter (D)

- 7.1 **Verzamelen van de waarnemingen** (10 minuten)  
In volgorde: expressie, betrekking, inhoud. De waarnemingen worden zoveel mogelijk beschrijvend gegeven.

- bewaakt dat focus gericht blijft op consultgever
- is attent op informatiewaarde van de waarnemingen met betrekking tot de casus en de vraag

- 7.2 **Verzamelen van reacties van consultgever en consultvrager** (10 minuten)
  - reactie van consultgever op het gevoerde gesprek en de waarnemingen
  - idem reactie van de consultvrager
  - biedt structuur voor een kort nagesprek waarin CV en CG op elkaar kunnen reageren.
  - Wat heb je hieraan gehad?

---

### **7.3 Afchecken leerrendement bij consultvrager (5 minuten)**

Wat heb je hieraan gehad?

Hulpvragen:

- Tot welk nieuw/ander inzicht ben je gekomen?
- Heb je al een idee wat je hiermee gaat doen (en hoe)?
- Wat is het verschil tussen je beleving nu in vergelijking met het begin van de bijeenkomst?

### **7.4 Sharing door de hele groep (D) (30 minuten)**

Aan de sharing gaat een moment van *stilte* vooraf, zodat ieder kan doordringen tot het leer-moment voor zich zelf. Er wordt geen nieuw gesprek gestart over de casus

Hulpvragen:

- Wat wil ik n.a.v. deze bespreking delen?
- Wat heeft mij vooral geraakt (+ toelichting waardoor of waarom)
- Op welke wijze speelt de besproken thematiek ook in mijn werk?
- Wat heb ik ervan geleerd?

- **Einde van de bewerking van de casus -**

### **8. Procesevaluatie onder leiding van dagvoorzitter (15 minuten)**

Hulpvragen:

- Wat heb ik ontdekt in de rol die ik deze bijeenkomst had?
- Wat is me opgevallen bij de samenwerking tijdens deze bijeenkomst?
- Hoe heb ik de rol van de dagvoorzitter beleefd?
- Welke verbeteringen voor het samenwerken zou ik op grond van deze bijeenkomst willen voorstellen (zo nodig: bijstellen van regels voor onze intervisiegroep)?

### **9. Afspraken voor de volgende keer (5 minuten)**

- plaats van samenkomst
- rolverdeling volgende bijeenkomst (dagvoorzitter, consultvrager, consultgever)

---

## **Bijlage 4: casusbeschrijving bij model 2**

Als je een situatie wilt inbrengen waar je vaker mee te maken hebt, is het goed daar een concreet voorbeeld van te nemen, een situatie waarin het duidelijk speelt. Je kunt ook iets nemen dat je hoog zit of een activiteit waar je graag eens met collega's samen naar wilt kijken.

Onderstaand model kan je helpen daar zelf al enigszins greep op te krijgen. Bovendien levert een zodanige beschrijving een prima startpunt voor bespreking in de intervisiegroep.

### 1. Achtergrond en situatie

- a) Om welke situatie gaat het? Wie zijn erbij betrokken? In welke context staat dit gebeuren en hoe past het binnen het bredere geheel? Wat is belangrijk om te weten over deze persoon, deze groep, deze organisatie: belangrijke voorafgaande gebeurtenissen en processen, enzovoort.
- b) Hoe ben je er zelf bij betrokken geraakt? Hoe is je betrokkenheid nu? Welke rol en positie heb je t.a.v. partijen in de situatie of t.a.v. de betreffende persoon? Zijn er impliciete of expliciete afspraken? Wat staat er voor jezelf op het spel. Wat is je eigen belang, als persoon en in je functie?

### 2. Voorbereiding

- a) Hoe is de situatie voor betrokkene(n) (vgl. 1a) op het moment dat het gesprek, de ontmoeting, de actie, etc. begint die je wilt beschrijven? Wat staat er te doen?
- b) Hoe sta je er zelf tegenover? Waar hoop je op? Waar geloof je in? Waar ben je bang voor? Welke mogelijkheden en welke problemen zie je?
- c) Had je een bepaald plan, een doelstelling, een wijze van aanpak? Kies je voor een bepaalde opstelling, hoeveel tijd wil je besteden, enzovoort?

### 3. Beschrijving van de episode

Je doet nu kort verslag van wat er gebeurde en vooral van wat je toen zélf deed en ervoer.

Geef ook aan wat de reacties daarop waren bij jezelf en anderen.

Beschrijf vooral belangrijke momenten en je eigen reactie en optreden op die momenten.

Denk ook aan non-verbaal gedrag, aan de sfeer die er hangt, afhaken, betrokkenheid, emoties, gevecht, enzovoort. Soms kunnen kleine stukjes verbatim verhelderen.

### 4. Analyse van het gebeuren

Als je de beschrijving onder 3 nog eens naleest, komt er dan een bepaald beeld bij je op waaraan het geheel je doet denken?

Vervolgens probeer je zelf een analyse te geven van wat er gebeurde. Waar draaide het eigenlijk om? Wat waren de cruciale momenten? Wat is er bereikt? Waar zitten openingen? In welke richting gaat het proces of de verandering? Wat zijn daarbij helpende krachten en mogelijkheden? Wat zijn remmende krachten? Waar liggen weerstanden en waartegen zijn die gericht? Enzovoort.

### 5. Evaluatie van je eigen optreden

- a) Wat vind je van je eigen optreden? Wat waren je sterke en wat je zwakke kanten? Wat in je optreden hielp de zaak verder en wat werkte averechts? Wat ga je de volgende keer anders doen en waarom?
- b) Wat betekent dit alles voor je zelfbeleving als pastor?

### 6. Vragen voor de intervisiegroep

Welke vraag/vragen wil je in ieder geval aan je groepsgenoten voorleggen?

---

Opmerkingen:

- a) je kunt het verslag uitvoerig maken of kort. Het blijkt dat een kort verslag je dwingt naar de kern te gaan. Ook voor een groep is het gemakkelijker werken. Twee getypte pagina's is meestal ruim voldoende.
- b) Bij langer lopende contacten kun je teruggrijpen op de punten 1 en 2 die al op papier staan.
- c) je analyse en evaluatie (4 en 5) kun je weer gebruiken om je plan voor de volgende ontmoeting te maken.
- d) het model is speciaal geschikt om te kijken naar je rol als pastor in en met groepen en in of met de organisatie waarin of waarmee je werkt. Voor pastorale gesprekken zal voornamelijk de beschrijving het hoofdaccent krijgen.

---

## Bijlage 5: structuur bijeenkomst volgens model 2

Effectief werken in een intervisiegroep (of collegiale consultatie) kan aanzienlijk worden verbeterd door een gestructureerde aanpak. Voor de tijdsindeling wordt uitgegaan van een bijeenkomst van ruim 1.30 uur. Per bijeenkomst kan één deelnemer een casus aanbieden ter bespreking. Door de gestructureerde tijdsindeling word je gedwongen gericht en ter zake te werken. Voor de inbreng van materiaal wordt gebruik gemaakt van de casusomschrijving voor model 2.

### 1. Welkom, bijpraten en terugkomen op vorige bijeenkomst (maximaal 15 minuten)

De coördinator van de groep of de dagvoorzitter geeft gelegenheid in te brengen wat nodig is om open te kunnen beginnen aan de bespreking van casussen. Hij/zij geeft gelegenheid te ventileren wat mensen hoog zit. Dat wordt niet verder besproken, tenzij het in uitzonderlijke gevallen als urgente casus voorrang krijgt boven een van de twee afgesproken casussen. Daarover wordt als groep beslist.

Als er iets is blijven haken uit de vorige bijeenkomst dat het samenwerken belemmert, moet dat ook aan de orde komen. Meestal volstaat het melden. In heel ernstige situaties krijgt dit voorrang boven een casusbespreking.

Het kan ook zijn dat iemand nog iets wil zeggen over wat hij of zij met de vorige bespreking in de praktijk heeft kunnen doen.

### 2. Casusbespreking 1 (1.15 uur)

#### 2.1. leespauze met leesvragen, (5 minuten)

Korte concentratie. Iedereen heeft vooraf thuis de casus gelezen met de volgende vragen:

- Wat *speelt hier*, wat is hier eigenlijk aan de hand? Wat vind ik hierin problematisch?
- Welke *uitdaging* of opgave houdt dit volgens mij in voor een pastor?
- Wat vind ik *sterk* in het optreden van de pastor, zoals beschreven in de casus?
- Waar heb ik *vragen* bij of wat zou ik het zelf zeker *anders* hebben aangepakt? Hoe?

#### 2.2. informatieve ronde (10 minuten)

De groepsleden krijgen de gelegenheid die vragen te stellen die ze voor een goed begrip en een juiste evaluatie van de casus en van de aanpak van het probleem nodig achten. Daardoor ziet de indiener of hij duidelijk genoeg is geweest. Voor de andere groepsleden anderszids is het een oefening in het stellen van relevante vragen. Het gaat dus niet om interessante weetjes en bijkomstigheden.

#### 2.3 analyse en evaluatie door de groep (twintig minuten)

Terwijl degene die de casus heeft ingediend zwijgt, maakt de groep een eigen analyse van het gebeuren. Beurtelings leidt iemand van de groepsleden dit gesprek. Het gebruik van een flap kan heel nuttig zijn: twee kolommen voor de situatie en twee voor de pastor.

- Analyse van de situatie: a) Wat speelt hier eigenlijk? Hoe moeten we dit verstaan? b) Welke uitdaging of opgave betekent dit voor een pastor?
- Evaluatie van het optreden: Hoe waarderen we het optreden van de betreffende pastor, diegene die de casus indient? Hoe gaat hij/zij te werk en wat vinden we daarvan? a) Waarin ligt de kracht van dit optreden? b) Waar heeft men vragen bij of wat zou men zelf zeker anders doen?

Door deze procedure wordt de indiener of indienst gedwongen afstand te nemen van de eigen situatie en het eigen optreden en als het ware met de ogen van anderen naar de situatie en naar zichzelf te kijken. Soms is het moeilijk je neiging om tussen beide te komen te bedwingen. Hoe open kun je zijn? Kun je je verplaatsen in het perspectief van de anderen? Probeer niet bij voorbaat in de verdediging te gaan. Meestal helpt het om notities te maken.

---

#### **2.4 reactie door indiener casus** (maximaal 10 minuten)

Nu krijgt degene die de casus heeft ingediend gelegenheid te reageren. Deze beperkt zich tot drie punten:

- het meest verhelderende, het meest treffend of een verrassend nieuw inzicht was voor mij ..... Waarom is dat zo?
- wat ik zelf niet herken uit jullie opmerkingen is vooral .....(verder niet bespreken)
- graag wil ik nu met jullie verder ingaan op .....Ik wil graag verder komen met....

#### **2.5 vervolg en uitdiepen** (20 minuten)

Als anderen zich kunnen vinden in het voorgestelde punt voor vervolg probeert men daar gezamenlijk mee verder te komen. Misschien heeft de indiener/ster ook een suggestie voor aanpak en anders anderen in de groep. Soms is verder doorvragen nodig, soms verbreding naar andere situaties waarin voor betrokkene hetzelfde punt speelt, soms verkennen van alternatieven, soms nadere analyse, soms een stukje rollenspel, etc. Het hangt van de creativiteit van groepsleden en van de openheid van betrokkene af wat hier mogelijk is.

#### **2.6 Evaluatie** (10 minuten)

Met elkaar wordt geëvalueerd.

- Betrokkene zegt in hoeverre hij/zij verder is gekomen. Wat neem ik er vooral van mee?
- Anderen zeggen kort wat voor hen het meest leerzaam was.
- Met elkaar wordt de wijze van aanpak en het functioneren van de groep hierbij bekeken. Wat liep goed, wat stoorde?
- Expliciet aandacht krijgt de wijze van leiden van de gespreksleider voor deze sessie: wat hielp, wat stoorde?

#### **3. pauze**

#### **4. casus 2** (1.15 uur)

#### **5. afspraken volgende bijeenkomst** (10 minuten)

Wie brengen een casus in? Wie leiden die beide besprekingen?

Nota Bene

Er kan ook gekozen worden voor een bijeenkomst waarbij twee casussen per bijeenkomst besproken worden. Dat vergt uiteraard het dubbele van de tijd.

---

## Bijlage 6: handreikingen voor gespreksleider in model 2

Enkele tips voor degene die het gesprek leidt:

1. Hou je in het begin strikt aan de tijdsindeling (een onderdeel mag wel korter maar niet uitlopen);
2. Probeer de beide besprekingsvragen in de inventarisatieronde (zonder indiener van de casus) goed uit elkaar te houden: eerst een analyse van wat er speelt in deze situatie (soms verbreden tot dit type situaties), daarna pas hoe de betreffende pastor daar mee omgaat en wat men daarvan vindt.
3. Vermijd teveel harmonisatie: groepsleden hoeven het niet met elkaar eens te zijn en tot een gezamenlijke conclusie te komen. Ze hoeven elkaar ook niet te overtuigen. Ieder ziet het vanuit eigen geschiedenis, opstelling, concept over pastoraat, en perspectieven. Laat dit naast elkaar staan en verhelder het zo nodig ('Wat wil je nu eigenlijk zeggen?'). Dit levert even zo vele spiegels op voor de indiener/ster van de casus.
4. Afhankelijk van je mogelijkheden kun je ervoor kiezen je te beperken tot het leiden van het gesprek en anderen te activeren, of ook zelf mee te doen in analyse en evaluatie. Wees voor jezelf en anderen helder over waarvoor je kiest. Als je ervoor kiest mee te doen moet je je eigen inbreng kort en helder stellen (en niet als eerste en liefst ook niet als 'laatste woord') en die daarna weer loslaten om je te concentreren op de inbreng van anderen.
5. Zorg dat de reactie van de indiener van de casus kort blijft en concentreer je op wat de indiener/ster zelf het meest oppakt. Wat hij/zij niet herkent behandelen als mededeling en niet als discussiepunt. Help hem/haar te komen tot een punt om uit te diepen en/of op door te gaan. Diens wens voor vervolg laten vertalen in een hulpvraag helpt meestal: 'Kunnen jullie mij helpen bij..., om te..., zodat ik...'
6. Voor de verdere bewerking zijn veel mogelijkheden. Als helder is waarop iemand door wil gaan vraag je of hij/zij ook een idee heeft hoe dat het beste zou kunnen. Ook andere leden van de groep kunnen suggesties hebben. Kies snel voor een aanpak. Je kunt later altijd evalueren of het een goede weg was.
7. In de laatste ronde (evaluatie) vraag je naar resultaat voor de indiener/ster (wat neem je er nu het meest van mee?) en naar de ervaringen van allen met de aanpak en jouw wijze van leiding geven. Ook voor de anderen is het een leerproces. Als er tijd is kun je ook aan hen vragen wat ieder er van mee neemt voor haar/zichzelf.
8. Het kan zijn dat er bij alle aanwezigen een grote emotionele lading en betrokkenheid is m.b.t. de thematiek van de casus. Dan is er eerst de behoefte emoties en beleving te delen. Je merkt dat wel in de informatieve ronde. Verhelderend is dan te vragen: 'Wie van jullie heeft al eens met een dergelijke situatie te maken gehad?' Neem een minuut of tien om emoties en ervaring de ruimte te geven en nodig daarna uit voor een meer analytische en evaluerende aanpak volgens het model.

---

## Bijlage 7: Communicatieve vaardigheden

In theorie van gespreksvoering kan onderscheiden worden tussen exploreren, ordenen en reageren. In schema gebracht

- A. Exploreren door middel van vragen:
  - Open/gesloten
  - Feiten/beleving
- B. Ordenen
  - Samenvatten
  - Typeren
  - Benoemen van emoties
- C. Reageren
  - Herformuleren
  - Interpreteren
  - Inbrengen van eigen ervaring/emotie
  - Adviseren

Toegepast op collegiale consultatie: CG kijkt met CV mee, ordent en reageert door structuur te bieden voor verdiepende reflectie. In collegiale consultatie blijft de focus gericht op verdieping van de vraag van de CV. Daarin onderscheidt intervisie zich van pastoraat en hulpverlening. Intervisie is een didactische werkvorm.

Het stellen van de goede vragen is een vak apart!

Er zijn bij intervisie verschillende motieven (en dus manieren) van vragen stellen.

- *Informatieve vragen*: verkrijgen van informatie  
De consultgever (model 1) / medegroepsleden (model 2) hebben informatie nodig om zich een beeld te kunnen vormen van de situatie. Eerst moet de situatie in die mate duidelijk zijn dat men zich enigszins kan inleven.
- *Reflexieve vragen*: de consultgever aan het denken zetten  
Dit soort vragen beogen de CV tot reflectie te stimuleren. Wanneer zo'n vraag landt, valt er vaak een stilte (de CV gaat bij zich zelf te rade). Wanneer het antwoord te snel komt, vindt er meestal geen reflectie plaats. Zie voor het stellen van reflexieve vragen de volgende pagina's.

Wanneer het gesprek met de CV. op gang is gekomen blijkt vaak dat (onbewust) vragen gesteld kunnen gaan worden die geen vragen zijn, maar meningen in vraagvorm gegoten. In dit soort vragen zit een door de consultgever bedachte oplossing verborgen. Hoe goed bedoeld ook, deze van buiten af aangereikte oplossingen werken zelden. Ze leiden niet tot reflectie bij de CV. Het stellen van effectieve vragen lukt alleen als men doordrongen is van het feit dat het aandragen van oplossingen niet het doel is en dat adviezen alleen helpend kunnen zijn wanneer de C.V. zijn eigen vraag eerst heeft kunnen verdiepen door middel van reflectie.

---

*Reflexieve vragen*

**1. Open vragen om te (laten) exploreren**

Gesloten vragen kun je met ja of nee beantwoorden, open vragen niet. Bij verkenning dien je ook 'waaromvragen' te vermijden. Stel vragen naar het 'wat' en 'hoe'.

- Wat voel je erbij? Hoe voelt dat? Wat doet het je?
- Wat brengt het bij je teweeg?
- Hoe is het om je zo te voelen? Waar voel je dat?
- Wat raakt je daar zo in?
- Wat komt er bij je op?
- Wat is er nog meer van te zeggen?
- Welke beelden komen bij je op?
- Welke woorden of beelden horen daarbij voor jou?
- Waar lijkt het op?
- Wat heeft het je te zeggen?
- Waar heeft het voor jou vooral mee te maken?
- Waar/hoe ben je het al eerder tegen gekomen?
- Wat houdt je ervan af?
- Wat staat je in de weg?
- Wat is er (nog) onduidelijk aan?
- Wat is jou helder?

**2. Beeldontvouwende vragen**

- Kun je er nog meer over vertellen?
- Wat doet die persoon of die gebeurtenis je?
- Wat is er helder in dit beeld?

**3. Differentiërende vragen om te laten onderscheiden of focus te krijgen**

- Wat zit jou nu het meest dwars?
- Wat is voor jou het vervelendst
- Zit er nog een prettige kant aan?
- Wat is de kern daarvan?
- Wat van dit alles raakt je het meest?
- Wat van alles vraagt de meeste aandacht?
- Wat daarvan is het belangrijkste?
- Wat maakt het zo?

**4. Associatieve vragen om te verbreden of los te weken**

- Wat komt er naar aanleiding daarvan bij je op?
- Wat zijn je associaties daarbij?
- Waar doet het je aan denken?
- Waar brengt deze ervaring je in gedachten naar toe?
- Waar heb je dit eerder meegemaakt?

**5. Hypothetische vragen om consequenties en keuzes te zien**

- Stel je eens voor dat...
- Als..... dan .....
- Ga er nou eens vanuit dat.....

**6. Integreerende vragen**

- Heb je het gevoel dat je hier achter kunt staan?
- Herken je dit als een stuk van jezelf?
- Kun je hier echt ruimte voor maken?

---

<sup>1</sup> zie o.a. *Werkboek teamvorming voor predikanten en kerkelijk werkers*, 2<sup>e</sup> herziene uitgave Landelijk Dienstencentrum P.K.N. 2003, samengesteld door Kees Waardenburg,; Gerard Groener, *Ingewijd en toegewijd. Profiel en vorming van de parochiepastor*, Meinema, Zoetermeer 2003, p.213-228 en 284-300; themanummer *Praktische Theologie*, 2004/2; Kees Waardenburg en Gerard Groener, 'Collegiale groepen', in: *De weg van de groep*, Meinema, Zoetermeer 2004.

<sup>2</sup> Hiervoor kan men een beroep doen op de *Werkbegeleiding voor de predikanten en kerkelijk werkers van het Landelijk Diensten Centrum*. Vanuit de *Werkbegeleiding* wordt momenteel in het kader van de *Post Academicaal Onderwijs (PAO)* een training opgezet voor intervisoren.

<sup>3</sup> Predikant werkbegeleider Nelleke Boonstra heeft een vorm van "intervisie via internet"ontwikkeld. In deze vorm van intervisie is zij op de achtergrond als supervisor aanwezig. Deze vorm van intervisie is momenteel nog in opbouwfase. Belangstellenden kunnen via e-mail contact met haar opnemen: [caboo@planet.nl](mailto:caboo@planet.nl)

### **Geraadpleegde literatuur**

- DOZ-boek 5: *Collegiale consultatie en intervisie*. Het stellen van vragen als probleemverheldering. 8<sup>e</sup> druk januari 2000. Uitg. HVU-Press Utrecht
- *Handboek Supervisie*. Auteurs: Frans Siegers, Dinie de Haan. 2<sup>e</sup> druk, 4<sup>e</sup> oplage 1997. Uitgeverij Bohn Stafleu van Loghum, Houten/Diegem, blz. 105 – 108
- *Handboek supervisie en intervisie in de psychotherapie*. Auteurs: H.M. van Praag-van Asperen en Pj. H. van Praag (red.) Academische uitgeverij Amersfoort/Utrecht 1993, blz. 273 – 312 (waarvan hoofdstuk 22: literatuurlijst over intervisie)
- Tijdschrift *Supervisie in opleiding en beroep* nr. 1-2 1998 en nr. 4 – 1998
- Intervisie*. Auteurs: Paul van Agten, Karin D'Haene, Ria van Hoewijk, Margreet van der Kooij. Uitgeverij: Kluwer, Deventer 1998