

**Waarderend leren aan elkaar****Waarderende Intervisie voor pastores**

In het kader van de Permanente Educatie voor predikanten en kerkelijk werkers in de Protestantse Kerk in Nederland wordt gestimuleerd deel te nemen aan een intervisiegroep. De werkbegeleiding heeft verschillende modellen ontwikkeld die voor predikanten en kerkelijk werkers goed werken. (te downloaden bij www.pkn.nl/werkbegeleiding) De methode die hier wordt aangereikt heet WAARDERENDE INTERVISIE en integreert Appreciative Inquiry en Praktische Theologie (vgl. GOEDE WIJN, waarderende gemeenteopbouw, Jan Hendriks www.waarderendegemeenteopbouw.nl)

Wat is het.

Intervisie is een vorm van leren aan elkaar waarbij ieder de gelegenheid krijgt vanuit een ander perspectief (over eigen grenzen) te kijken, mede door de inbreng van de collega's. Het heeft als doel het op peil houden en verbeteren van het functioneren van de deelnemers binnen de concrete eigen werksituatie.

Bij waarderende intervisie wordt de nadruk gelegd op de kwaliteiten van de deelnemers en de situatie. Deze worden door reflectie op het functioneren versterkt.

De opzet

Een groep van 5-8 pastores komt in een vaste regelmaat bijeen. Aan de hand van de methode wordt systematisch een casus besproken uit de werksituatie van één van de deelnemers waardoor allen er 'wijzer van worden'.

De groep tekent in voor een periode van een jaar (frequentie afhankelijk van aantal deelnemers)

Vertrouwen en doel

Op basis van vertrouwen delen de deelnemers hun waarneming, analyse, eigen inzichten en adviezen over de ingebrachte casus. Er wordt opbouwende en positieve feedback gegeven. Het doel is dat de deelnemers elkaar stimuleren om in hun kracht te gaan staan en samen aanknopingspunten voor verbetering vinden. De inspiratie van de één kan een bron van nieuwe energie worden voor de ander. Vertrouwen en geheimhouding zijn verzekerd in de groep.

Voorwaarden voor deelname

Van iedere deelnemer wordt verwacht een casus over eigen werk in te dienen.

Ook wordt van iedere deelnemer verwacht verschillende rollen in de intervisiebijeenkomst op zich te nemen

Dit alles vraagt van de *deelnemers* dat zij:

- gemotiveerd zijn voor intervisie,
- de groepsregels onderschrijven, in het bijzonder de vertrouwelijkheid,
- bereid en in staat zijn de taken en rollen te vervullen die voor intervisie nodig zijn,
- zichzelf ter discussie kunnen stellen,

- bereid zijn zich te verdiepen in uitgangspunten en werkwijze van waarderende intervisie

Vorming en samenstelling van een intervisiegroep en accreditatie bij PE

Een groep bestaat uit vijf tot acht deelnemers. Een van de deelnemers is de coördinator. Meestal is hij of zij ook de initiator van de groep.

Iemand toont belangstelling voor het opzetten van een intervisiegroep en zoekt één of twee collega's die mee willen doen. Deze twee zoeken ook weer één of twee collega's. Op deze manier kan een groep ontstaan.

Accreditatie voor de Permanente Educatie is mogelijk. De methode van waarderende intervisie heeft daarvoor voldoende kwaliteit. Wel is het noodzakelijk de eerste paar keren te werken met een intervisor, om deze bijzondere vorm van intervisie. Deze vorm van intervisie is niet moeilijk, wel ongewoon. Om te voorkomen dat we haast automatisch op de traditionele weg belanden is het van belang deze weg in te oefenen met iemand die daar in geschoold is. .

De werkbegeleiding en enkele gemeenteadviseurs hebben daarvoor de expertise in huis.

Zie ook: www.pkn.nl/werkbegeleiding Leren aan elkaar

of: www.waarderendegemeenteopbouw.nl

Een traject waarderende intervisie

1. de eerste bijeenkomst

In de ronde kennismaken wordt gewerkt met een van de technieken die gebruikt worden bij Waarderend Organiseren.

Het doel daarvan is dat de expertise van deelnemers van de groep zichtbaar wordt en in het traject ingezet kan worden.

Het kan zijn dat een thema in de groep ontstaat. Deze wordt rode draad in de intervisie. (een actuele zaak waar ieder mee heeft te maken)

Iedere deelnemer heeft een eigen leervraag waar aan gewerkt wordt in de komende periode.

Afspraken worden gemaakt

- over de rollen die ieder kan innemen in de komende sessies
- over de plek en het tijdstip van de komende bijeenkomsten
- over 'verplichte aanwezigheid' en de wijze van afmelden
- over de inhoud van de eerstvolgende keer (wie doet wat)

De rollen:

- *de dagvoorzitter* zorgt voor het goede verloop van de sessie.
de dagvoorzitter verzorgt een spirituele opening op de wijze waarin eigen kracht en inspiratie vanuit de BRON/ het geloof zichtbaar wordt.
de dagvoorzitter structureert de bijeenkomst en is ook deelnemer. H/zij leidt de groep tijdens de eerste stap, zet in bij stap 2 en is vooral verantwoordelijk voor stap 4, 5 en 6.

- *de consultgever* stelt de vragen in het tweegesprek en gaat in gesprek met de observanten. Stap 2 en Stap 3
- *de consultvrager* heeft een casus voorbereid over het thema waar hij of zij aan wil leren.
- de andere aanwezigen bereiden zich voor op waarderende feedback en waarderende communicatie.
- *de intervisor* is dagvoorzitter bij de eerste bijeenkomst, de tweede en derde bijeenkomst is het een ondersteunende rol om de methode aan te leren.

2. De eigenlijke intervisie.

- Elke bijeenkomst heeft één casus als focus.
- Ieder brengt in ieder geval één casus in.
- Telkens wisselen de rollen, er zal elke keer een andere dagvoorzitter zijn.
- Het aantal bijeenkomsten is afhankelijk van het aantal deelnemers.

3. Evaluatieve bijeenkomst

- In de slotbijeenkomst worden de methoden en achtergronden van de waarderende communicatie gebruikt. Hierin wordt ieder uitgedaagd onder woorden te brengen hoe het geleerde ingezet wordt in de komende tijd.
- De intervisie wordt afgesloten of
- er worden stappen gezet voor een nieuwe periode intervisie met dezelfde of nieuwe deelnemers. Advies: de intervisor die met de groep is gestart (en twee of drie keer aanwezig was) sluit ook af met de groep.

Stappen in de waarderende intervisie¹

Stap 0 Voorbereiding

- de casusinbrenger/consultvrager bereid een casus voor en verwoordt daarbij het thema of de leervraag die hij of zij wil inbrengen.
- De dagvoorzitter bereid de bijeenkomst voor, ook een spiritueel moment.
- De consultgever bereid zich voor op de waarderende benadering

Stap 1 Opening

- De dagvoorzitter opent met een voor haar of hem karakteristieke spirituele opening

Stap 2 Start van de intervisie

- De dagvoorzitter start het gesprek en structureert de bijeenkomst: Terugblik naar de vorige keer. Wat waren de positieve effecten van de bespreking vorige keer?
- De dagvoorzitter nodigt consultgever en consultvrager uit met elkaar in gesprek te gaan.
- Gesprek tussen consultgever en consultvrager.

De casus wordt verteld waardoor ieder op het netvlies heeft wat er is gebeurd.

Hulpvragen door de consultgever:

+ wat is de context / wat zei jij/wat deed jij / wat zeiden de anderen?

+ wat voor effecten had dat?

+ hoe beleefde je dat? ²

Als de situatie is gezet gaat de consultgever verkennen hoe de consultvrager wil werken aan de eigen leervraag. Daarna probeert h/zij de eigen positieve kwaliteiten te benoemen van de beschreven situatie en de expertise van de consultvrager die kunnen helpen in deze situatie verder te komen.

Kort gesprek hierover tussen consultgever en consultvrager.

- Kort moment van persoonlijke reflectie voor iedereen in de groep. Ieder schrijft op wat de waarderende aspecten zijn die zij in het verhaal en de context beluisterd hebben of die zij in de casuseigenaar herkennen. Dat kunnen zijn succesvolle acties, ingezette kwaliteiten en sterkten, resultaten en effecten, nieuwe kansen en mogelijkheden. Ze bevestigen hiermee zo goed als ze kunnen de consultgever in zijn of haar handelen of zijn.
- De consultgever gaat met de observanten in gesprek.
- Consultvrager reageert op dit gesprek en geeft reflectie op de eigen leervraag en de situatie van de casus na de feedback van de groep.

Stap 3 Een ander wensbeeld scheppen

- De consultgever gaat met de andere deelnemers in gesprek over hoe de situatie er uit zou hebben kunnen zien, wanneer de consultvrager en andere betrokkenen alle waarderende aspecten maximaal hadden benut en hun aandacht daarop hadden gericht.
- De consultvrager luistert en maakt aantekeningen.

¹ Gebaseerd op het model *Waarderende Intervisie* van Robbert Masselink, Keynote consultancy bv en *Werkboek intervisie voor pastores*, uitg. DO Protestantse kerk Nederland (2003)

² Zie ook bij tips en trucs

- De deelnemers bespreken hun wensbeeld van de situatie waarover ze het met elkaar eens zijn en opperen verschillende wensen en mogelijkheden. Ze geven aan welke andere resultaten en effecten mogelijk zouden zijn geweest.
- De consultgever schrijft de aspecten van de wensbeelden op een flap-over of de deelnemers doen dat zelf.³
- De consultvrager geeft aan wat hem/haar aanspreekt in de geschetste wensbeelden en waarmee h/zij iets zou willen.

Stap 4 *zoeken naar veranderwegen, wat is nodig voor het realiseren van het wensbeeld?*

De deelnemers gaan op zoek naar de hefboomen voor verandering: de kleinste verandering met de grootst mogelijke impact.

Ze maken een lijst van alle veranderingen die het wensbeeld helpen waar te maken. Na de inventarisatie kiezen de deelnemers de drie meest veelbelovende veranderingen en geven aan wat de verandering betreft en met welk beoogd effect. De consultgever en deelnemers gaan hun advies kort en bondig formuleren.

stap 5 *winst*

A. consultvrager geeft aan we haar/hem aan het advies aanspreekt of op welke nieuwe gedachten en ideeën het haar/hem heeft gebracht.

consultvrager vertelt wat te doen met het advies, en hoe het om te zetten in de praktijk.

B. focus op de consultgever. Hoe was het om op deze manier in gesprek te zijn met de consultvrager? De andere deelnemers geven waarderende feedback aan de consultgever.

stap 6 *evaluatie*

consultvrager spreekt uit wat h/zij heeft ervaren bij deze intervisie en wat het haar/hem heeft opgeleverd

Sharing; alle deelnemers vertellen hoe ze de intervisie als leergebeurtenis hebben beleefd en wat ze ervan geleerd hebben voor hun eigen werksituatie.

De dagvoorzitter rondt de bijeenkomst af.

³ Zie tips en trucs over het gebruik van de flap-over

Tips en trucs bij waarderende communicatie**De kunst van het vragenstellen**

Het stellen van vragen aan de consultvrager is een belangrijk onderdeel van waarderende communicatie. In het begin worden verhelderende vragen gesteld over de casus en later worden de gewenste situatie en de succesfactoren uitgevraagd. Het is enerzijds de bedoeling dat door het stellen van vragen de consultvrager aan het denken wordt gezet, zodat hij/zij voor een groot deel zelf de eigen oplossing kan bedenken. Anderzijds is het de bedoeling dat de aanwezigen een goed beeld krijgen van de belevingswereld van de consultvrager, om daar later goed bij aan te kunnen sluiten bij het zoeken naar verandere wegen.⁴

Bij stap 2:*Karakteristieken van een waarderend consultgesprek⁵*

1. Het gesprek neemt vitaliteit als uitgangspunt en zoekt naar positieve momenten, gebeurtenissen en voorbeelden van het handelen van de pastor
2. De vragen roepen, door de manier waarop ze zijn geformuleerd, ervaringen op die verbonden zijn met emoties. De relatie tussen consultgever en consultvrager is een empathisch in plaats van een afstandelijk objectieve
3. Door het delen van persoonlijke piekervaringen, waarden en wensen ontstaat een open dialoog. Respect is daarvoor de basis
4. Een actieve luisterhouding door de consultgever geeft de consultvrager de ervaring volledig te worden gehoord, begrepen en gewaardeerd
5. De rol van de consultgever is het stellen van open vragen, aanmoedigen om meer (gedetailleerd) te vertellen en verschillende onderwerpen die gerelateerd zijn aan de casus aan bod te laten komen.

Doel: De consultgever brengt door het stellen van waarderende vragen de kracht van de consultgever naar boven.

De casus scherp stellen. Vragen die het beeld van de situatie verduidelijken:

- Wat deed/zei jij toen of wat deden/zeiden de anderen?
- Welk effect of welke effecten had dat?
- Hoe voelde je toen?
- De context erbij betrekken – laten vertellen over verbindende personen/gebeurtenissen (bv: Wat ging aan deze casus vooraf? Zijn er nog andere betrokkenen?)

Waarderend onderzoeken:

- Wat wil je bereiken?
- Waar sta je nu?
- Wat heb je al in huis?

Een hulpmiddel is de schaalvraag:

- Als de gewenste situatie op een schaal van 0-10 het cijfer 10 krijgt, welk cijfer geef je dan aan de huidige situatie? *Waar sta je nu?*:

1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____ 6 ____ 7 ____ 8 ____ 9 ____ 10

⁴ Bron: Waarderend werkboek, appreciative inquiry in de praktijk, Robbert Masselink, Jelmer IJbema, 2011 pag. 155.

⁵ Bron: Keynote Consultancy BV karakteristieken van een Appreciative Interview

De uitkomst, ongeacht het cijfer, is het startpunt van het inventariseren en analyseren van wat de inbrenger al bezit, op weg naar de gewenste situatie. De deelnemers helpen de inbrenger te zoeken naar de eigen hulpbronnen en succesvolle gedragingen, door het stellen van de vraag: *wat maakt dat je al een .. scoort? Wat heb je al in huis?*

De observanten letten tijdens dit gesprek op waarderende aspecten en verbindingen:

- De pastor heeft juist wel/juist niet actie genomen (en dat is een positief moment)
- De rol die de pastor in deze situatie heeft ingenomen benoemen (pastor, leraar, medeambtsdrager, medegelovige, coach, leider)
- Rol van andere betrokkenen benoemen, met wie heeft de pastor een positieve verbinding?
- Reacties van de pastor op andere betrokkenen die (volgens de waarnemer) een positieve doorwerking hebben
- Het effect van de casus in de grotere context plaatsen – lange termijn effect –

Bij stap 3:

De flap-over (whiteboard, schoolbord, A2 vel papier op tafel) is een goed hulpmiddel om de wensbeelden te visualiseren. Een schematische weergave of werken met kleur, een tekening of een 'beeld' biedt mogelijkheden voor de pastor om de casus op een andere manier te benaderen. Een mogelijkheid is dat het gesprek loopt via het bord. De deelnemers zetten verbindende lijnen of zien een patroon en visualiseren dat.

Bij stap 5:

Als de consultvrager meteen de casus kan omzetten in de praktijk is de Activiteitentrechter een goed hulpmiddel.⁶

Wat is gereed over 3 jaar
Wat is gereed over 3 maanden
Wat is gereed over 3 weken
Wat is gereed over 3 dagen
Wat is gereed over 3 uren
Wat is gereed over 3 minuten

⁶ Zie ook: Het waarderend werkboek, pag.144

Algemeen:

Leermodel van Kolb⁷



Fasen in de waarderende gemeenteopbouw⁸



⁷ Zie ook map voor mentoren, uitgave werkbegeleiding Protestantse Kerk in Nederland, pag.

⁸ Uit: Goede Wijn, waarderende gemeenteopbouw, Jan Hendriks, 2013, pag. 57