



“Joh, jij moet eens met iemand gaan praten...”

Een praktische handreiking over supervisie, intervisie en coaching voor predikanten.

Auteurs: Cees Zomer en Diet Zomer-Harwig

Een ouderling knikte me ernstig toe na afloop van een zware kerkenraadsvergadering: “Arie, jij moet eens met iemand gaan praten”. Ik krijg even de kriebels: Zie ik er zo slecht uit? Toe nou - wie is er gek hier...

Bij het woord ‘praten’ krijgen we al snel het beeld van een dokter Sigmund met zijn goedbedoelde therapeutische adviezen.... Natuurlijk moet je als predikant regelmatig eens ‘van je af praten’, maar echt goed doorpraten over je persoonlijk functioneren, lukt j u dat?

Veel predikanten hebben de weg al gevonden naar een vorm van begeleiding en velen zijn hier enthousiast over  n zien hier beslist de noodzaak van in. Wellicht heb je het al eens overwogen maar weet je niet goed welke stappen je moet nemen.

In dit artikel willen we de meest gangbare vormen van ‘functioneel praten’ op een rij zetten, zodat je zelf kunt bepalen wat in jouw situatie het meest effectief is.

We bespreken achtereenvolgens:

- supervisie
- intervisie
- begeleiding door een coach

Je zult merken dat sommige begeleidingsvormen qua aanpak en invulling dicht bij elkaar liggen. Ook in de literatuur worden de diverse termen nogal eens door elkaar gebruikt.

Toch zijn er duidelijk verschillen in de uiteindelijke effecten van de begeleidingsvorm. Zo is de ene vorm meer gericht op je persoonlijk functioneren (als predikant) en is de andere vorm meer gericht op het oplossen van gerichte werkproblemen. Je kunt ook kiezen voor een individuele begeleidingsvorm, of een begeleidingsvorm in een groep. De keuze voor een begeleidingsvorm hangt af van jouw eigen wens of behoefte. Belangrijk is dat je als predikant bereid bent om te leren van je zelf en van anderen: durf je in te zien wat je eigen

handelen bepaalt? Durf je na te denken over het effect van jouw gedrag op anderen?

I. Supervisie

De meest intensieve vorm van begeleiding is supervisie. Bij supervisie gaat het om het specifiek persoonlijk functioneren van de supervisant, in dit geval dus de predikant. Middels een leertraject, waarbij het leren reflecteren op de eigen ervaringen centraal staat, wordt de supervisant bewust van zijn eigen functioneren en leert hij om in bepaalde, voor hem vaak lastige situaties effectiever te functioneren. Supervisie wordt gegeven door een daartoe opgeleide deskundige: een supervisor (zie ook www.LVSB.nl).

Waarom is dit zinvol voor een predikant?

Zoals je wel weet, breng je bij het werk in de gemeente (overigens ook in andere functies) altijd ‘jezelf mee’. Hiermee wordt bedoeld dat in het contact met die ander, zoals tijdens gesprekken, vergaderingen, lessen, enz., je ook jezelf tegenkomt. Jij, met jouw kwaliteiten, jouw sterke kanten, maar ook met je zwakke, of nog niet voldoende ontwikkelde kanten. En jouw persoon, jouw uitstraling, jouw presentatie roept bij die ander iets op, iets wat zowel positief als negatief van invloed kan zijn in de ontmoeting met die ander.

Ben je je bewust wat jouw gedrag teweeg brengt bij die ander? Zoals je defensieve reactie op kritiek, waardoor je anderen het gevoel geeft dat ze niet serieus genomen worden? En wat doet het gedrag van die ander bij jou zelf? Voel je jezelf serieus genomen door de ander, en hoezo dan niet?

Hoe reageer je op die eeuwig kritische broeders en zusters in wijk 6, die brutale pubers bij jou in de catechisatiegroep of die stille gesloten vrouw, waarvan je voelt dat daar meer achter zit?

De supervisor wil de supervisant iets over zichzelf leren, hem laten ontdekken wie hij werkelijk is door hem naar zichzelf te laten kijken, hem te laten reflecteren op zijn eigen functioneren, zodat hij leert van zichzelf.



Zo was er een predikant die het heel lastig vond om pastorale gesprekken te voeren. Liefst liep hij een straatje om of vond een excuus om helemaal niet te gaan. Hij dacht dat hij geen gesprekken zou kunnen voeren – dat het ‘niet goed genoeg’ zou zijn. Bij hem werkte het mechanisme: *‘als ik iets niet goed doe, ben ik niet goed!’* De oorzaak bleek veel dieper te liggen: vanuit zijn gezinssituatie had hij jarenlang de ervaring opgedaan dat hij als persoon eigenlijk niet van waarde was, het ging ‘om de prestatie’. In de supervisie hebben we daar bij herhaling aan gewerkt en hij is enorm gegroeid: hij ontdekte wie hij voor God is en wat dat betekent: een gaaf mens, van grote waarde voor God en daarom ook voor hemzelf en de mensen om hem heen! Een mens die ook fouten kan én mag maken. Maar daarmee zichzelf niet naar beneden haalt, of afschrijft, maar iets te corrigeren heeft. Deze predikant schreef na het supervisietraject: *“Dit was een hele doorbraak! Ik durf meer mijn eigen weg te gaan, en tegelijk valt het op dat ik eigenlijk geen grote drempels meer ervaar om op bezoek te gaan!”*

In het pastorale werk is deze vorm van begeleiding aan de pastor dus eigenlijk onmisbaar. Vandaar dat supervisie niet alleen gegeven wordt aan mensen die op de één of andere manier dreigen vast te lopen (of dat al zijn!). Juist wanneer een predikant aan het begin staat van zijn loopbaan als beroepsbeoefenaar, kan hij niet zonder reflectie op zijn eigen functioneren.

Hoe verloopt een supervisietraject?

Na een oriënterend gesprek, de intake, stellen de supervisor en de supervisant samen een contract op. Zij leggen daarin o.a. vast hoe het traject dat ze gaan doorlopen eruit ziet. Meestal gaat het om 10–15 bijeenkomsten van 1½ uur. Wanneer twee (triade) of drie collega’s (groepssupervisie) samen komen duren de bijeenkomsten 2½ uur. Ook stelt de supervisant een aantal doelen op die hij of zij wil bereiken in de supervisie. Na elk gesprek maakt de supervisant een reflectieverslag, dat weer als uitgangspunt dient voor een volgende bijeenkomst. Het volledige traject duurt ongeveer een ¾ jaar.

2. Intervisie

Wanneer een aantal mensen een supervisietraject heeft doorlopen, is het zinvol om dit te vervolgen met een intervisietraject. Bij intervisie komen deelnemers (collega-predikanten) in een groep (4 à 5 personen) bij elkaar om aan de hand van persoonlijke leervragen samen op hun eigen functioneren te reflecteren. Het is dus niet zomaar een ‘praatgroep’ waar men over elkaars belevenissen praat (kan op zich best wel nuttig zijn), maar een werkgroep van mensen uit hetzelfde beroep die elkaar opscherpen door middel van het geven van gerichte feedback op vraagstukken uit de praktijk. Mijn ervaring is dat het leren in intervisieverband dikwijls het meest succesvol is, wanneer er qua leeftijd en ervaring enig verschil is in een groep. Want de kracht van intervisie vind je juist in het leren van elkaar! Het gaat dus weer om het specifiek persoonlijk functioneren van de deelnemers, niet zozeer om het oplossen van praktische problemen die voortvloeien uit het werk.

Wanneer deelnemers aan een intervisiegroep nog geen ervaring hebben opgedaan met supervisie is het raadzaam om het intervisietraject te starten onder leiding van een supervisor: de kunst van het vragen stellen is blijkbaar toch ‘een vak’ en een supervisor kan je daarbij goed helpen. Daarnaast is reflecteren echt een vaardigheid die je je niet zomaar eigen hebt gemaakt! Je hebt er dikwijls training in nodig om het te leren!

Als de intervisiegesprekken goed lopen, doordat de deelnemers elkaar de juiste vragen stellen en de deelnemers in staat zijn om te reflecteren op hun eigen handelen, kan de supervisor zich terugtrekken en kunnen de deelnemers de bijeenkomsten zelf wel organiseren.

Wat maakt intervisie belangrijk?

Het meedoen aan intervisie is bijzonder nuttig als follow up van een supervisietraject. Wat er toen geleerd werd kun je nu gezamenlijk verder uitbouwen en toepassen. Daarnaast is het op diepgaande wijze praten over elkaars knelpunten in het werk, die toch voor een ieder herkenbaar zijn, bijzonder zinvol. Het gaat er dan niet zozeer om na afloop van de bijeenkomst met een kant-en-klare oplossing naar huis te gaan, maar meer om het leereffect op de langere termijn. Samen met je collega’s probeer je vooral ‘achter’ de problemen te kijken, de problemen te relativiseren en elkaar te helpen. Je leert via de feedback van anderen om je eigen gedrag te begrijpen en te sturen. Ook leer je om vragen te stellen en denkprocessen bij anderen te stimuleren.



Ook een kerkenraad zou zich op kunnen splitsen in diverse kleine intervisiegroepen die regelmatig bij elkaar komen om na te denken over hun eigen wijze van handelen en op deze wijze elkaar kunnen steunen. Door regelmatige intervisiebijeenkomsten kun je wellicht voorkomen dat kerkenraadsleden vroegtijdig afhaken, omdat ze de problemen niet meer aankunnen.

Hoe stel je een groep samen?

Zet zelf een intervisiegroep op met een aantal collega's die je kent en die je vertrouwt. Dit is erg belangrijk want openheid en vertrouwen is de basis voor ieders leerproces in een intervisiegroep! Overigens kun je niet met iedereen een groep starten: wees ervan bewust dat bepaalde relaties tussen de groepsleden soms onverenigbaar zijn met gezamenlijke deelname aan een intervisiegroep zoals:

- geen directe samenwerkingsrelatie. (Ga dus niet 'zomaar' in een groep met je directe collega uit je eigen gemeente)
- geen hiërarchische of dienstverlenende relatie, omdat dit op gespannen voet staat met het functioneren op basis van gelijkheid (– dit zal in een kerkenraad niet voorkomen, maar we noemen het toch maar).
- geen persoonlijke relatie, omdat dit de noodzakelijke functionele relatie tussen intervisanten kan ondermijnen.

Zoals je zult begrijpen, is het nuttig dat een en ander niet te vrijblijvend en ongestructureerd wordt opgezet: samen maak je afspraken, een ieder stelt zijn doelen en er wordt een contract gemaakt. Ook moet duidelijk zijn of men voor bepaalde of onbepaalde tijd wil samen komen (het lijkt dus in veel op supervisie). Kies per bijeenkomst een gespreksleider en bepaal per sessie wat er aan de orde zal komen.

Laat iedere deelnemer voorafgaande aan het traject zijn eigen leervragen opstellen, en zelf aantekeningen maken van iedere sessie. Op basis hiervan kan er een gerichte evaluatie plaatsvinden. De bijeenkomsten kunnen een frequentie hebben van 1 x per maand – meer of minder is ook mogelijk. Vermijd dus vooral het karakter van vrijblijvendheid – we moeten iets van elkaar en van onszelf kunnen leren, en dat bepaalt het karakter van de bijeenkomsten!

De methodiek die je hanteert is afhankelijk van de soort casus die je aan de orde stelt. Op onze site kun je kennis nemen van verschillende methodieken. Tevens is er een model voor een intervisiecontract te vinden (<http://www.transparantsupervisie.nl/>).

3. Begeleiding door middel van coaching

Een andere vorm van individuele begeleiding is coaching. De 'personal coach' is tegenwoordig helemaal 'in'. Een coach is iemand uit je omgeving die voor jou fungeert als praatpaal, feedbackpunt, raadgever. Vanuit de sportwereld kennen we natuurlijk allemaal de coach: de man(vrouw) die de spelers traint, instrueert, motiveert, aan de zijlijn aanwijzingen geeft die een ieder moet navolgen... De coach staat boven de spelers, hij/zij weet hoe het moet.

Is de supervisie vooral gericht op het toegroeien naar jezelf, bij coaching wordt de persoon meer gevormd naar de organisatie. Zo kun je als predikant het gevoel hebben dat je niet helemaal de aansluiting bij deze gemeente en/of kerkenraad hebt gevonden. Door coaching kun je leren daar meer zicht op te krijgen. Je leert bijvoorbeeld hoe je om kunt gaan met de verschillen in jouw gemeente, of hoe je een 'lastige kerkenraadsvergadering' moet voorbereiden.

Volgens één van de grondleggers van het coachingsmodel, Willem Verhoeven, is coachen vooral *naast* de ander staan, hem ondersteunen en verder laten ontwikkelen, waarbij de partners niet *'gelijk zijn maar wel gelijkwaardig'* (Verhoeven 1995).

Twee kernbegrippen spelen een rol bij coaching: *bewustzijn* en *verantwoordelijkheid*. Bewust zijn van het eigen handelen en gericht zijn op de verantwoordelijkheid die je als professional hebt. Coaching is altijd gerelateerd aan een doel: jouw prestaties te verbeteren voor de organisatie waar je werkt.

Een coach luistert, motiveert en stimuleert, bevordert het nemen van initiatief en creativiteit. Om daartoe te komen moet je als coach wel de kunst verstaan van het vragen stellen. Van belang is te weten dat de coach je niet zozeer instrueert of jou de antwoorden geeft, maar juist aan de ander vragen stelt om hem zo aan het denken te zetten. Hij krijgt als coach dan inzicht in de mate waarin de gesprekspartner alle aspecten van een probleem overziet en hij krijgt een beter inzicht in hetgeen de gesprekspartner gaat doen.

'DE' coach is geen Cruyff:

als coach ben je niet degene die instrueert of de antwoorden geeft, maar degene die de ander vragen stelt om hem zo aan het denken te zetten.



Waarom is coaching belangrijk

Kijken we naar de kerkelijke situatie, dan denken we dat ten eerste eigenlijk iedere predikant een coach zou moeten hebben! Iemand die met je meekijkt en meedenkt. Dat kan zijn: een goede vriend, een goede collega of een familielid. Bij hem of haar kun je uitblazen na die heftige kerkenraadsvergadering of kun je je onzekerheid uiten ten aanzien van jouw optreden bij die en die persoon. Vooral startende predikanten zijn hun eerste jaar bijzonder gebaat bij een vaste coach. Daarnaast kan een professionele coach je van dienst zijn bij het aanpakken van een praktisch werkprobleem.

Een predikant vroeg mijn hulp toen een veranderproces in zijn gemeente, dat hij moest aansturen, dreigde te mislukken. We hebben samen naar het traject gekeken en geanalyseerd: de startsituatie met de verwachtingen bij hem en de gemeente en de acties die ondernomen zijn. We ontdekten dat het bij de start al fout ging: zijn verwachtingen en startpositie kwamen niet overeen met die van de gemeenteleden en leidden tot weerstand bij die gemeenteleden en frustratie bij hem.

Eigenlijk zou iedere predikant zelf over coachingsvaardigheden moeten beschikken om collega-predikanten en kerkenraadsleden te kunnen begeleiden!

In veel gevallen betekent dit een andere wijze van optreden! Ligt bij ons niet al te vaak het accent in onze vergaderingen en gesprekken op 'sturen' en 'leiding geven'. M.i. zouden we effectiever en meer verrijkend kunnen werken, wanneer we wat meer zouden luisteren en vragen stellen in plaats van zelf

steeds onze eigen mening en ideeën naar voren te brengen.

Hoe kom je aan een coach?

Ga in je persoonlijke netwerk voor jezelf op zoek naar een coach of vraag iemand om een passende coach. Naast 'deskundigheid' is het vooral ook van belang dat je je coach vertrouwt en dat er een 'klik' is: je moet iets van hem kunnen leren!

Hoe lang iemand een coach nodig heeft en met welke frequentie iemand gesprekken voert, hangt van diverse factoren af. Let op: iedereen mag zich coach noemen, ondanks de vele opleidingen is dit nog niet een beschermd beroep! Vraag dus ook naar zijn opleiding en ervaring (enkele coachingsberoepsverenigingen certificeren tegenwoordig coaches).

Wat maakt iemand tot een goede coach?

Ten eerste: hij/zij moet 'echt' zijn, een persoonlijkheid.

Daarnaast moet hij goed kunnen luisteren en vragen kunnen stellen.

Vervolgens zou je als coach nog over een aantal andere basisvaardigheden moeten beschikken:

1. het observeren en analyseren van prestaties en gedrag;
2. op de juiste wijze feedback geven op prestaties;
3. het formuleren van goede leerdoelen.

Hoe word ik een coach?

Naast het ontvangen van coaching zou je zelf ook kunnen coachen. *Hoe?* Bied je zelf aan als coach voor een ander, bijvoorbeeld een startende collega, of een startend kerkenraadslid! Verdiep je in de hierboven genoemde vaardigheden bijvoorbeeld door het volgen van een cursus. Moeilijk? Ja en nee. Ben je bereid om vooral veel te luisteren, dan kun je je verder goed ontwikkelen als coach. Oefen je zelf hierin!



Voor alle duidelijkheid zetten we de genoemde begeleidingsvormen naast elkaar:

	supervisie	intervisie	coaching
doel	De supervisor krijgt meer inzicht in zijn handelen en kan dit duurzaam verbeteren door te reflecteren	De deelnemers leren over het werk en begeleiden elkaar daarin.	Gericht op betere prestaties m.h.o.o. de organisatie
vorm	Individueel, of een triade (= 2 personen) of in een groep (= 3 personen)	Groep van max. 5 personen hebben een overeenkomstig beroep of functie, maar geen directe werk- of gezagsrelatie.	Individueel
werkwijze	De supervisor bepaalt wat hij in de gesprekken aan de orde wil laten komen. Hij schrijft steeds reflectie-verslagen, die hij voor elke bijeenkomst inlevert. Deze verslagen worden aan het begin van ieder gesprek besproken.	De deelnemers brengen beurtelings actuele ervaringen in, onderling wordt hulp geboden met het omgaan met een als problematisch ervaren situatie, zodat het eigen functioneren kan verbeteren.	De coach (evt. opdrachtgever) en coachee spreken van tevoren af aan welke aspecten van het functioneren gewerkt zal worden. Er wordt een traject vastgesteld. Het effect van de bijeenkomsten wordt geëvalueerd met de coachee (en evt. de opdrachtgever). Er kan gebruik gemaakt worden van gerichte opdrachten en observaties.
omvang	Tien tot vijftien bijeenkomsten van 1½ uur, (triade en groep 2½ uur), met tussenpozen van twee á drie weken.	Zoveel bijeenkomsten als de deelnemers noodzakelijk achten. Tijd per sessie: 2½ uur	Een van tevoren afgesproken aantal bijeenkomsten, Dat kan zijn 1 keer per kwartaal of 1 keer per half jaar, maar ook een traject van 4 – 6 sessies
begeleider	Professional Geregistreerd bij LVSB	Professional Geregistreerd bij LVSB	Professional, al of niet geregistreerd bij één van de beroepsverenigingen

Ten slotte

Regelmatig 'eens met iemand praten' is ons inziens voor iedereen die beroepshalve met mensen in complexe situaties werkt, zoals een pastor, een must. Je hebt bewust gekozen voor een sociaal beroep waarbij je je bezighoudt met mensen die geraakt worden in het diepste van hun bestaan. Wil je dit goed doen dan moet je authentiek en professioneel zijn. Dat betekent dat je nadenkt over: wie ben jij zelf, wat beweegt jou, hoe ben jij zelf gevormd door je opvoeding, je opleiding, je

vrienden en ten tweede: hoe optimaliseer je je deskundigheid als pastor. In de praktijk zien we dat veel pastores eerst kiezen voor een supervisie-traject en daarna gedurende hun verdere loopbaan kiezen voor ofwel intervisie, dan wel coaching.

Dat je in veel gevallen een professional moet zoeken om je daarbij te helpen, zal ook duidelijk zijn. Maar, *start* met de vraag of je na wil denken over jouw eigen functioneren als predikant en of je daarin wat te leren hebt.



Literatuur

- Jongema, B. *Supervisie en coaching: steeds meer aandacht voor de mens als bron in het werk*, in: Nieuwsbrief VO, Uitgave: Post-HBO & Training Christelijke Hogeschool Windesheim Zwolle (april 1997).
- Regouin, W. *Supervisie. Gids voor supervisanten*. Assen: Van Gorcum & Comp. B.V. (1997).
- Siegers, F. & Haan, D. *Handboek supervisie*, Houten/Zaventem: Bohn Stafleu Van Loghum (1988).
- Stevens, J. *Intervisie in het pastorale veld*, in: *Supervisie in opleiding en beroep*, negende jaargang nr 3 - (1992).
- Verhoeven, W. *De manager als coach*, Baarn: Nelissen (1993).
- Verhoeven, W. *De kunst van het vragen stellen*, Baarn: Nelissen (1996).
- Verhoeven W. *De regie van Zelfsturing*. Aarle Rixtel: Associatie voor coaching (1998).
- Vries-Geervliet, L.de. *Vorbereiden op supervisie. Meer dan een kennismaking*. Baarn: Nelissen (1997).
- Zier, H. *Opmerkingen over intervisie*, In: *Supervisor worden, supervisor blijven*. VO-cahier no. 3, Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, (1989).
- Zomer, C. *ExploDeren of EploReren, over effectieve begeleiding van predikanten*, Afstudeerscriptie voor Supervisorenopleiding, Zwolle: Christelijke Hogeschool Windesheim (December 2000).
- Verplichte werkbegeleiding voor beginnende predikanten*. Informatiebrochures van de SOW-kerken (n.d.).



© Transparant, 2008. Het is toegestaan de inhoud van de artikelen te reproduceren mits de inhoud niet wordt aangepast en niet wordt verkocht aan derden.

Correspondentie over dit artikel of meer informatie over een begeleidingstraject of over trainingen kunt u krijgen bij Transparant:

Una Corda 28 2925 BX Krimpen aan den IJssel Tel/fax: 0180 590 203
www.transparantsupervisie.nl info@transparantsupervisie.nl