



**"Waar kan ik m'n verhaal kwijt?"**

Debriefing van missionaire werkers



**Studiedag Member Care Nederland**  
zaterdag 2 december 2006 in Veenendaal

Member Care Nederland (MCNL)

T: 020-6599833, E: [info@membercare.nl](mailto:info@membercare.nl), [www.membercare.nl](http://www.membercare.nl)

© MCNL

# Programma

- 9.00                    Ontvangst met koffie/thee en inschrijving
- 10.00                   Welkom door Jaap Haasnoot  
(coördinator MCNL)
- Opening door Wout van Laar  
(bestuurslid MCNL)
- 10.25                   Introductie debriefing door Erik Spruyt  
*Waar kan ik mijn verhaal kwijt 1*
- 11.15                   Pauze met koffie/thee
- 11.45                   *Waar kan ik mijn verhaal kwijt 2*
- 12.30                   Introductie workshops
- 12.45                   Lunchpauze
- 13.45                   Workshops
- 15.30                   Sluiting door Gijs Lammerts van Bueren  
(voorzitter MCNL)
- 15.45                   Napraten met koffie/thee
- NB:    Wilt u het ingevulde evaluatieformulier bij de uitgang inleveren?  
         Bedankt!

# Workshops – introductie

## 1. *Niet allemaal tegelijk. Debriefing van een gezin - Jeltje Spruyt*

Jeltje Spruyt en haar man Erik zijn de stichters/directors van Le Rucher Ministries (1994). Zij zijn al twintig jaar lang betrokken bij membercare en leadership development & consultation. Jeltje heeft een BA in pastoral counselling.

### **Workshop:**

Ook het verhaal van de gezinsleden (man/vrouw en kinderen) van een uitgezondene moet gehoord worden. Wat zijn de specifieke onderwerpen die zij meebrengen naar een debriefing? Hoe krijg je kinderen aan het praten over hun ervaringen? Over deze en andere vragen die de deelnemers inbrengen gaat het in deze workshop.

## 2. *Vind jij dat ook? Gespreksvaardigheden bij debriefing - Margrete Bac-Fahner*

Drs. Margrete Bac-Fahner is psycholoog bij het Instituut voor Transculturele en Missionaire Psychologie (ITMP) en docent sociaal relationele vaardigheden aan de Christelijke Hogeschool Ede. Zij heeft als kind met haar ouders in Irian Jaya gewoond. Zij heeft bij het ITMP ruim tien jaar ervaring in het begeleiden, trainen, debriefen en behandelen van missionaire werkers.

### **Workshop:**

Hoe voer ik een goed debriefinggesprek? Welke vragen kan ik beter niet stellen en welke wel? Wat is een goede luisterhouding? Hoe voorkom ik dat het gesprek dood valt of dat de zendeling gefrustreerd naar huis gaat?

In deze workshop komen onder andere de bovenstaande vragen aan de orde. We staan stil bij de opbouw van een gesprek, een actieve luisterhouding, goede vragen en andere luistervaardigheden. Aan de hand van een casus zullen we ook zelf praktisch gaan oefenen met deze vaardigheden.

## 3. *Terug van weggeweest. Debriefing bij re-entry - Lieke Versluis*

Drs. Lieke Versluis is orthopedagoog, kerkelijk werker en contextueel therapeut. Zij heeft een eigen praktijk: pastorale hulpverlening op contextuele basis. Daarnaast is zij werkzaam als kerkelijk werker binnen de protestantse gemeente Gorssel/ Epse. Van 1989 tot 1994 heeft zij in Chili gewoond en daar ook gewerkt. In 2002/2003 was zij uitgezonden naar Cuba, een uitzending die voortijdig afliep. Sinds enige tijd begeleidt zij als freelancer via Kerkinactie uitgezonden medewerkers wanneer daar behoefte aan is.

### **Workshop:**

Wanneer je terugkeert vanuit dat andere land waar je een tijd hebt gewoond temidden van de mensen daar, is je rugzak gevuld met een diversiteit aan ervaringen. Hoe kunnen we naar deze ervaringen kijken? Vanuit contextueel perspectief is het belangrijk om te zien hoe je als persoon in dat andere land van betekenis bent geweest. Het onderzoeken

van je opgebouwde verdiensten. Maar ook de vraag naar mogelijk opgelopen onrecht komt aan de orde. Kortom, hoe staat het met de balans van geven en nemen?

#### **4. Een onmogelijke combinatie? Debriefing en confrontatie – Erik Spruyt**

Erik Spruyt Ph.D en zijn vrouw Jeltje zijn de stichters/directors van Le Rucher Ministries (1994). Zij zijn al twintig jaar betrokken bij member care en leadership development & consultation. Erik heeft een BA in Physiotherapy, een Masters met major in orthopedische diagnostiek en wervelkolom traumatology en een minor in psychiatrie: post concentratie kamp syndroom. Tevens heeft hij een doctorstitel (Ph.D) in psychologie en theologie: integrating theology & psychology in therapy. “Verder ben ik heel gewoon” zegt hij.

##### **Workshop:**

Tijdens een debriefing merk je dat er bij de werker (potentiële) problemen zijn die verdere aandacht nodig hebben. Ben jij verantwoordelijk om dat aan te kaarten? Zo ja, bij wie en hoe? En als de werker er geen oren naar heeft?

#### **5. Veel woorden nodig. Debriefing als er een gastlandorganisatie bij betrokken is - Gerrit de Vries en Gonda de Haan**

Drs. Gerrit de Vries is opgeleid als sociaal geograaf. Zijn huidige werk is: beleids-coördinator personele samenwerking bij Kerkinactie, waar hij betrokken is bij voorbereiding, begeleiding tijdens uitzending en debriefing. Hij is al ruim 10 jaar verantwoordelijk voor het uitzenden van zendings- en ontwikkelingswerkers namens COV (Centrum Ontmoeting der Volkeren), Kerkinactie en ICCO. Van 1999-2002 was hij uitgezonden naar Zambia.

Drs. Gonda de Haan is sociaal geograaf. Zij werkt als relatiebeheerder bij Kerkinactie, bureau Afrika/Midden Oosten, en is momenteel verantwoordelijk voor DR Congo, Nigeria en Mozambique. Sinds 1996 heeft ze in een vergelijkbare functie gewerkt, voorheen bij de Raad voor de Zending der NH kerk. In de loop van de jaren verantwoordelijk geweest voor diverse landen en uitgezonden medewerkers in betreffende landen. Dit betrof zowel selectie als voorbereiding, begeleiding en de-briefing. Vóór 1996 werkte ze in o.a. Sudan (voor ingenieursbureau DHV) en Mexico (voor Universiteit van Amsterdam).

##### **Workshop:**

Bij uitzending naar een lokale organisatie ontstaat er een nieuwe dynamiek: de uitgezondene heeft niet alleen met de zendende, maar ook met de lokale organisatie te maken. Een ook de zendende organisatie heeft met meerdere partijen te maken. Bij debriefing moet met de verschillende betrokkenen, hun rollen en verantwoordelijkheden rekening worden gehouden. In deze workshop zullen we aan de hand van twee ‘real-life cases’ verkennen wat daar zoal bij komt kijken.

## **6. Te moeilijk om over te praten. Debriefing na trauma – Bud Grüwel**

Bud Grüwel is doctorandus in de economie en Master of Arts in de psychologie. Hij heeft een praktijk (Amstelland Counselling) in De Kwakel, Bussum, Zoetermeer, en een re-integratiebureau in Almere. Hij is lid van een zendingscommissie en heeft contacten met zendingswerkers. Ook is hij pastoraal werker in zijn gemeente. Als traumapsycholoog is hij verbonden aan o.a. het Nederlandse Rode Kruis.

### **Workshop:**

In de presentatie gaat het om het fenomeen trauma (een schokkende of ingrijpende gebeurtenis) en over debriefing na een trauma. Een actueel onderwerp, omdat er verschillend over gedacht wordt; over het nut en gevaren die debriefing met zich meebrengt. Ik neem de deelnemer mee naar die wetenschappelijke discussie en de praktische uitkomst van de verschillende opvattingen, om een beslissing te kunnen nemen indien jezelf er voor staat iets te moeten doen. Ik wil de deelnemer laten zien hoe grote organisaties omgaan met de schokkende gebeurtenissen van hun medewerker. Hoe een opvang zou kunnen plaatsvinden om de schade van een zich verder ontwikkelend trauma kan worden tegengegaan. Ik wil met deelnemers ook stilstaan bij de vraag hoe opvang in een bijbelse of christelijke setting, lees pastorale context, zou kunnen worden vormgegeven. Door middel van cases en korte vragen zullen de deelnemers in kleine groepjes met elkaar aan het denken en praten worden gezet.

## **7. Elkaar verstaan. Debriefing en interculturele communicatie - Gert Noort**

Dr. Gert Noort werkt als missioloog voor het Hendrik Kraemer Instituut te Utrecht. Het HKI leidt mensen op die voor zending, werelddiakonaat en ontwikkelings-samenwerking in het buitenland gaan werken, en verzorgt tijdens verlof en bij eindverlof zogenaamde 'verlofgangersweekenden', die gericht zijn op re-entry en debriefing. Gert is sinds 1986 werkzaam voor zending en werelddiakonaat van de Protestantse Kerk in Nederland. Daarvoor werkte hij als zendingspredikant in Sulawesi (Indonesië). Zijn overige buitenlandervaring deed hij op door bezoeken aan partnerkerken en -organisaties.

### **Workshop:**

De workshop 'Elkaar verstaan...?' gaat in op de vragen die samenhangen met het lukken of mislukken van de interculturele communicatie tijdens de uitzending. 'Gelukke' en 'mislukte' uitzendingen hangen niet alleen samen met professionele deskundigheid en motivatie, maar ook met interculturele communicatie: heeft iemand het vermogen om in intercultureel verband bij te dragen aan werk- en organisatieontwikkeling, is de uitgezondene in staat om vanuit ontwikkelings-perspectief te 'interveniëren', een bijdrage te leveren, zonder de communicatie en samenwerking met collega's van de gastland-organisatie (ontvangende instantie) te verstoren? Hoe verhouden zich aanpassing aan de cultuur en de eigen gedrevenheid? We kijken naar een aantal fragmenten van de video 'De staart van de leeuw', waarin de documentairemaker een oudere ontwikkelingswerker op de voet volgt die zich geconfronteerd ziet met een aantal cultuurverschillen. De focus voor het gesprek ligt dan op de vraag wat dit met de ontwikkelingswerker doet.

# “Waar kan ik mijn verhaal kwijt?”

## Introductie debriefing 1

Erik Spruyt, Ph.D.

### Le Rucher Ministries

Een ministry van Mercy Ministries International

CP 442, 1215 Geneva, Zwitserland  
2067 Rte de Tuteigny, Cessy, Frankrijk

[www.lerucher.org](http://www.lerucher.org)

[membercare@lerucher.org](mailto:membercare@lerucher.org)

### Le Rucher Ministries

Reaching out to:

- The highly traumatised
- The least evangelised
  - The poorest

Through:

- Member Care
- Ethnic Reconciliation
- Community Development

## Introductie tot debriefing

- Waarom debriefing?
- Wat proberen we te doen?
- Verschillende soorten debriefing
- Wie komt er voor debriefing?
- Kinderen van werkers (members)
- Wat brengen ze naar een debriefing?
- Gebrek aan begrip
- Schuld gevoelens
- Geestelijke uitdagingen
- Konflikt
- Gezondheid
- Verwachtingen
- Lijden

## Waarom debriefen?

- Om mensen tot bloei te zien komen in de omgeving waar ze dienen.
- Om werkers naar verzoening te leiden
- Om mensen en hun ervaringen te valideren
- Om strategische informatie te krijgen voor de organisatie / management

© 2006, Copyright Mercy Ministries International

Member Care Nederland (MCNL)

T: 020-6599833, E: [info@membercare.nl](mailto:info@membercare.nl), [www.membercare.nl](http://www.membercare.nl)

© MCNL

## Door debriefing proberen we:

- Gevoelens te normaliseren (van vreugde, isolement, disorientatie, boosheid, verdriet, rouw, schuld etc) door hen te laten praten met mensen die hen begrijpen.
- Hen te helpen hun ervaringen te evalueren en te verwerken.
- Hen bij te staan bij konflikt resolutie en het verwerken van niet vervulde verwachtingen.
- Te zien wie God is en wat Hij doet
- Om afsluiting / afronding / closure te brengen
- Hen te helpen weer naar de toekomst te gaan kijken.
- Support te geven bij de re-entry, praktische hulp te geven voor de terugkeer in de thuis cultuur
- Te begrijpen (de organisatie) wat we goed en verkeerd gedaan hebben.
- Hen te helpen om op het veld te blijven!
- Anderen te bemoedigen om debriefing te praktiseren!
- Debriefing wordt door de Engelse regering, People in Aid, YWAM, OM, MC NL etc. gezien als "het minste wat we kunnen doen voor onze mensen".

## Verschillende soorten debriefing:

- Routine debriefing, team of individueel
- Mid-term debriefing en carrière planning
- Strategische / organisatorische debrief (1 ½ - 2uur)
- Critical Incident Stress Debrief - CISD (3-4 uur, group)
- Persoonlijke debrief (Le Rucher: 5 dagen, residentieel, 15-20 uur + OSW).

## Wie komt er voor debriefing?

- Routine: korte termijn teamleden 1 , 2 term (3 maanden of minder)
- Korte termijn "reservisten" – elk jaar telkens voor drie maanden of minder.
- Of herhaalde korte inzetten in een jaar.

## Wie komt er voor debriefing?

- Lange termijn team leden – 2 jaar of meer:
  - Werkers die van locatie veranderen (transfers)
  - Een variatie van issues:  
vrienden zijn veranderd, wetten zijn anders geworden, er is een gat in de kennis in het begrijpen van de thuiscultuur. Het teamlid weet niet meer hoe zich thuis te voelen in het thuis land.  
(verwijdering – alleen – isolement)

## Wie komt er voor debriefing?

- Teamleden in crisis (Afghanistan, Iraq, Soedan, Congo etc. Zij hebben een specifieke benadering nodig.
- Werkers met een persoonlijke crisis: seksueel geweld, verlies van partner of kind of ouder en dit moet verwerkt worden. Verwijzen naar crisis debriefing.
- Gezinnen, verschillende tijdsstructuur voor de gezins leden in de transitie. (Reakties van moeder vaak delayed).

© 2006, Copyright Mercy Ministries International

## Kinderen van werkers

- Dit is een categorie op zich zelf, ouders maken de beslissingen. Deze kinderen komen niet thuis. Het is het thuis van de ouders, maar zijn hun thuis kwijt.
- Vaak komt een kind in de teenage wereld van de cultuur en dat is heel anders van wat ze net verlaten hebben. Rok lengte, makeup, sex vs curfews.
- Het heden kan er heel saai uit zien in vergelijking met wat is achtergelaten
- Wat een probleem is voor de ouders is niet automatisch hetzelfde probleem voor kinderen. Ook voor korte termijners vaak kinderen apart debriefen.

## Wat brengen ze naar een debriefing?

Mensen tot verzoening brengen

- Vreugde: het is belangrijk te praten over veranderingen in de persoon als wel wat er op het werk is gebeurd.
- Isolement: normalizeren, leg uit waarom dit gevoel komt
- Cultuur aanpassing – enculturation:
  - Hun identiteit is verandert. Niet meer alleen "Hollands" maar nu ook een beetje van wat achtergelaten werd. Ge-identificeerd met gast cultuur wat kledij betreft, eet gewoontes, haardracht etc
  - Kan zich overal aanpassen en is nergens thuis / kan zich overal thuis voelen.
  - Displacement: Nu meer dan ooit! Waar is thuis?

## Gebrek aan begrip

- Mensen die er niet zijn geweest begrijpen het niet: "Ik stapte op de bus naar de markt" geeft niet aan wat er echt met die werker in Afrika gebeurd is!
- Mensen kunnen niet echt in onze ervarings wereld binnenkomen
- Mensen kunnen niet omgaan met wat ik vertel. Intense emoties zijn vaak moeilijk hanteerbaar voor hen die thuis bleven.

## Schuld gevoelens

- Voelen zich schuldig om thuis te zijn, de levens standaard, de luxe, gemak etc.
- Omdat ze wel weg konden en de lokale mensen niet
- Omdat ze een onafgemaakt project achter lieten. (compounded: evacuatie)
- Omdat ze zich opgelucht voelen door het weggaan
- Omdat ze vrienden achter lieten
- Omdat ze mooi wonen, als bezoek komt.
- Omdat ze niets meer "kunnen doen"
- Hoe kunnen we dit omdraaien naar iets positiefs?
  - maak positief gebruik van schuld: bid, vrijwilligers werk voor vluchtelingen zorg of gevangenis... etc.
  - Jezus genas niet iedereen, deed wat de Vader hem zei te doen.
  - Vanaf de zondeval is het leven niet meer "fair"
  - Bedenk dat je het voorrecht hebt je te identificeren met Christus, hij voelde de pijn van onrecht.

© 2006, Copyright Mercy Ministries International

## Konflikt

Onopgelost, met personen, binnen het team, met lokals

- Praat samen over het konflikt in een groep setting. Het beste is het op te lossen. Indien niet opgelost zullen we moeten leren dit te accepteren.. Soms bemiddeling nodig.
- Voor zover het van jou afhangt: leef in vrede met alle mensen!
- De debriefer is niet het probleem en ook niet de oplossing! De team leden zijn de oplossing.

## Geestelijke uitdagingen

- Ze moeten hun gedachten / gevoelens over God op een rijtje gaan zetten. Eerlijk zijn. Romatisch – God van oorlog?
- Hun vroegere theologie werkt niet meer: God is onrechtvaardig
- Ze raken hun geloof niet meteen kwijt maar worden geestelijk rijker – geef ruimte. Ze raken misschien hun geloof in hun beeld van God kwijt in plaats van in God zelf
- Ze zien dat God de middenklasse zegent en de straat kinderen niet
- In debriefing moeten we vaal mensen terug nemen naar wat we leerden in de debriefing. Het is belangrijk te bedenken dat God's tranen de eerste zijn die rollen over pijn, onrecht en lijden. Ps 56.

## Gezondheid

- Herinner hen er aan om een boek te brengen aan de dokter
- Een complete physical is aan te raden na thuiskomst
- Verwaarloos / onderschat puur fysieke problemen niet

## Verwachtingen niet vervuld

- Verwachten betekent: vanzelf aannemen, denken dat iets echt gaat gebeuren. Hopen betekent: verwachten en verlangen, je hebt vertrouwen dat iets echt gaat zal plaats vinden.
- Vervulling in ons werk heeft minder te maken met wat er konkreet gebeurt maar meer met de disbalans tussen wat ik verwachtte en wat er plaats vond. Mensen voelen zich vervuld als er gebeurt wat verwacht werd.
- Sommigen houden het niet vol in de zending
- Vervulde verwachtingen te gemakkelijk aannemen: bv gezond terug komen, of in leven zijn gebleven...
- Leeftijd specifieke verwachtingen: Tieners. Ado's boezemvrienden – achter gelaten op het veld en kunnen nu thuis geen kontakten maken.
- Verwachtingen van anderen – donors, kerk, familie, vrienden, tfc.. Etc.
- Wat zal de toekomst brengen? Hadden verwacht dit te weten.
- Romantische verwachtingen
- Kunnen de reden zijn voor een vervroegde terugkeer.  
Het is belkangrijk de motieven te begrijpen voor een terugkeer: goede herinneringen aan een eerdere korte termijn + en saaie ervaring is niet = aan een roeping!

© 2006, Copyright Mercy Ministries International

## Vervulde verwachtingen

- Vervulde verwachtingen uiteten zich vaak door:
- Simpele levens steil met tevredenheid
- Kinderen niet negatief beïnvloeden, kunnen onschuldig opgroeien, geen judgements.
- Een bekwame werker zal het eerste jaar zeker doorbrengen met cultuur leren kennen en waarderen, taal leren en relatie bouwen met plaatselijke mensen en team.
- Jezus en verwachtingen: Matt 26

## Gedachten over lijden

- Als we lijden zien, wordt ons geloof getest. Niet omdat God verandert is maar onze persoonlijke theologie is vaak niet langer meer genoeg om het leven te verklaren.
- Het lijden van Christus – in plaats van de wereld te beschuldigen voor lijden wordt het een gelegenheid om de lijdende Christus in dat kind te dienen. Matt. 25: Jezus vereenzelfigde zich met hen die lijden. Hij is in de wereld en lijdt in die kleine hongerige, zieke lichaampjes
- Onze vragen over God zijn het probleem, niet God zelf
- God is almachtig en heeft besloten zich te limiteren. Hij handelt op gebed, heeft vrije wil aan de mensen gegeven – de zondeval heeft gevolgen! Liefde.

© 2006, Copyright Mercy Ministries International

# “Waar kan ik mijn verhaal kwijt?”

## Introductie debriefing 2

Erik Spruyt, Ph.D.

### Verschijning op de weg naar Emmaus

Lukas 24:13-35

#### de weg naar Emmaus

Dit vormt de basis van wat we doen in debriefing: de volgorde en wat we graag willen zien gebeuren.

- Een bewogen verhaal! Er zijn gebeurtenissen in ons leven die we niet begrijpen. Ze hadden net niet alleen hun vriend verloren maar ook hun meester en profeet: ze hadden alles verlaten voor hem en met hem drie jaar lang opgetrokken. Ze deelden met hem in de goede en in kwade tijden.
- En nu was hij weg!
- De twee discipelen waren gebroken van hart: zij hadden een visie verloren, een hoop voor de toekomst, niet alleen een vriend!
- Ze hadden hun hoop op Hem, dat hij de Verlosser zou zijn!

#### Er kunnen gebeurtenissen zijn die ons beeld van God veranderen

- Is Hij er echt, of heeft Hij ons verlaten..?  
Emoties: terneer gedrukt, teleurgesteld, verdrietig, in de war, ge-disorganiseerd.
- Maar er is iets wat ze wel doen: ze praten er over!
- Jezus komt en Hij weet er alles van, maar hij zegt dat niet meteen, hij gaat niet meteen bidden: hij nodigt hen uit eerst te praten, Hij geeft hen een veilige plek om te delen. Wij moeten hen ook eerst helpen zich te uiten.

#### Onze hoop was op Hem, maar...

- “Ik had gehoopt dat Jezus ...”, “In mijn leven...” Sta er even bij stil, wacht er op welk antwoord komt: Dit zijn debriefing vragen (schrijf het op, vraag hen deze vraag)
- Ik had gehoopt dat Jezus zijn genade en barmhartigheid zou laten zien, maar.. “Maar” is zo pijnlijk
- Ik had gehoopt dat de Heer zou... en het gebeurde niet.. Hij was dood en Hem volgen had geen zin meer.
- Waarom herkenden ze Jezus niet? Hij was dood en Jezus was wel de laatste die ze verwachtten om met hen te komen wandelen! Dat perspectief waren ze kwijt! En daarmee ook hun vreugde, hun toewijding, dat was gebroken in hun leven.
- Ze moesten hierover kunnen praten

© 2006, Copyright Mercy Ministries International

## In de war

- Ze praten wel maar ze komen er niet uit: ze lopen vast bij de vrouwen die verteld hadden dat het graf van Jezus leeg was etc. De vrouwen vertelden ons dat hij in leven is.
- Ze begrepen dit niet, waren hierover in de war: dat is ook de plek / situatie waar wij ons mee kunnen identificeren.

## Jezus gaat spreken

- Op dit punt begint Jezus te spreken. De wandeling is een paar uur (11km, avond eendaagse!)- korte intensieve bijbelschool!
- Wat ze van Jezus horen is wat ze al vaak eerder gehoord hebben. Misschien hadden ze er zelf wel over gepreekt. Dat was hen allemaal heel bekend.
- Maar als we op die plek zijn, van het niet meer begrijpen, dan zijn we de grip op de echte werkelijkheid kwijt.
- Eerst was het nodig voor hen om te delen maar nu moeten ze van Jezus de waarheid horen.

## Ontvangen van Jezus

- Ze moeten de waarheid weer horen in genade en liefde.
- Dat waar wij hen vragen te mediteren op gedeelten uit Lukas, Jesaja etc. Johannes: hij is het lam Gods. In Lukas spreek Jezus over zichzelf! (Jes 61) Ik ben gekomen om de gebrokenen van hart te verbinden.
- Een boodschap van vrede, niets te verdedigen of te bewijzen. Jezus wil ze gewoon zichzelf geven, wij worden hongerig naar meer, we willen nu meer weten.
- Dat is vaak onze reactie wanneer God zich zelf laat zien.

## Jezus komt bij hen thuis

- Ze vragen hem mee naar huis te gaan (NB: hebben hem nog steeds niet herkend!)
- Heel belangrijk Hem binnen te vragen, hij forceert zich niet naar binnen. Maar als hij uitgenodigd wordt komt Hij binnen.
- In die cultuur is het heel gewoon om brood te delen.
- Als ik Hem binnen vraag wil ik Hem ook eren. Jezus maakt de eerste stap: Hij dankt God, zij zijn nog te gestressed om dat te doen.
- We kunnen uren lang over Jezus horen praten, maar als we niet op een plek komen waar we Hem zelf gaan zien is het allemaal nergens goed voor geweest. Uitkomen op een plek van herkenning met open ogen, open oren, open hart...

© 2006, Copyright Mercy Ministries International

## En Hij verdwijnt, gemeen?

- En Jezus verdwijnt! Hij staat hen niet toe om te bouwen op een eenmalige ervaring voor de rest van hun leven.
- Het gevaar bestaat dat wij vast blijven zitten bij een goede ervaring uit het verleden en wachten totdat dat zich herhaald. Dan aanbidden we die ervaring en niet God zelf! (Vgl verheerlijking op de berg)
- Ze komen uit op een plek waar ze zelf weer actief worden in hun geloof en niet passief wachten tot Hij terug komt. (vgl hemelvaart daar doet Jezus het weer!)

## Nieuwe aktie→

- Een diepe ervaring met Hem: Hun hart brandde toen ze op weg waren.
- Toen keerden ze meteen terug naar Jeruzalem. 4 tot 8 uur! Ze renden! Ze hadden weer nieuwe energie gevonden.
- Ze gaan terug om de andere discipelen te ontmoeten. Ze wilden hun nieuwe ervaring met Jezus eerst delen. Maar ze moesten eerst luisteren voordat ze hun eigen verhaal konden doen! De Heer was aan Simon verschenen.
- Dit is een tijd om to bemoedigen en bemoedigd te worden. Een tijd om de broeders (en zusters) op te bouwen. Niet een tijd om te evangeliseren, eerst de gemeenschap versterken en daarna gaan ze er pas op uit om het woord te verkondigen tot aan de uitersten der aarde.

## Mijn Emmaus gang

- Waar ben ik gestopt in mijn Emmaus gang?
- Waar ben ik gestopt te luisteren?
- Waar ben ik opgehouden te praten?
- Er is een tijd om ons verhaal te delen en er is ook een plek om te luisteren wat Hij ons te zeggen heeft
- Zodat wij op onze beurt weer anderen kunnen bemoedigen → wereld zending

## Workshop: Gespreksvaardigheden bij debriefing (Margrete Bac-Fahner)

### Luisteren

Actief luisteren is niet alleen horen wat de ander zegt, maar ook proberen te begrijpen wat de ander zegt. Bovendien stellen luistervaardigheden je in staat de ander te laten weten dat je luistert, de ander zijn verhaal te laten vertellen, en, wanneer dat nodig is, te laten verduidelijken.

#### **Non-verbaal luisteren**

Een houding die acceptatie en interesse uitdrukt, vertelt de ander dat je luistert. Je kunt dat bereiken met:

- je gezichtsuitdrukking;
- oogcontact;  
*Iemand aankijken betekent dat je aandacht voor hem hebt, maar iemand strak aankijken (fixeren) werkt remmend.*
- je lichaamstaal;  
- Een geïnteresseerde houding is licht voorovergebogen, met de schouders naar de ander toegedraaid.  
- Houdingsecho: mensen die elkaar sympatiek vinden, zijn (onbewust) geneigd elkaars lichaamshouding te kopiëren. Je kunt hier natuurlijk ook bewust gebruik van maken.
- aanmoedigende gebaren (knikken en handgebaren).

#### **Verbaal luisteren**

Door wat je zelf zegt, kun je iemand laten merken dat je luistert, kun je de ander zijn verhaal laten vertellen en laten verduidelijken.

#### **Kleine aanmoedigingen**

- korte verbale reacties als 'hm', 'ja', 'o?'; 'en toen?'; 'ga verder';
- papegaaien: één / enkele woorden op vragende toon herhalen.

**Stiltes** Door zelf te zwijgen, bied je de ander de gelegenheid rustig na te denken over wat hij gezegd heeft en er eventueel nog iets aan toe te voegen.

**Vragen stellen** Met vragen kun je je gesprekspartner aanmoedigen om zijn verhaal verder te vertellen of te verduidelijken. Je kunt open en gesloten vragen stellen.

#### *Open vragen*

Wat vindt u van de resultaten?

Kunt u iets vertellen over uw onderzoek?

Met een open vraag geef je je gesprekspartner de ruimte om te vertellen wat hij belangrijk vindt.

Hij kan zijn eigen antwoord formuleren en zelf de richting en inhoud van het gesprek bepalen.

Als je open vragen gebruikt, heb je wel kans dat de ander (te) erg uitweidt over het onderwerp.

De *waarom*-vraag is een speciaal type open vraag waarmee je je gesprekspartner aan kan zetten om zijn gedachten verder te verkennen. Zo'n vraag kan echter bedreigend op je gesprekspartner overkomen - alsof hij ter verantwoording wordt geroepen. Gebruik hem dus met beleid.

#### *Gesloten vragen*

Vindt u dat er nog dit jaar een evaluatie plaats moet vinden van het beheersplan?

Hoe vond je dat boek?

Met een gesloten vraag kun je specifieke informatie van je gesprekspartner verkrijgen en je kunt nagaan of je de ander goed begrepen hebt. Een gesloten vraag levert een antwoord op als 'ja', 'nee' of een ander enkelvoudig antwoord, zoals 'leuk' of 'goed'. Dat kan prettig zijn, maar:

- je gesprekspartner kan het gevoel krijgen dat hij beperkt wordt in zijn antwoorden en gefrustreerd raken;

- gesloten vragen kunnen suggestief zijn;
- je gesprekspartner krijgt een passieve rol, voelt zich daardoor misschien minder verantwoordelijk voor het gesprek, geeft steeds kortere antwoorden, en jij moet steeds weer nieuwe vragen bedenken.

### **Doorvragen**

Gun jezelf de tijd om na te denken over het antwoord. Is het bruikbaar? Is het volledig? Is het relevant? Is het duidelijk? Vaak kom je pas echt tot de kern van de zaak als je:

- de vraag herhaalt of verduidelijkt;
- (een deel van) het antwoord herhaalt/parafraseert/samenvat;
- ongericht expliciet doorvraagt:  
Hoe bedoel je? Kun je daar wat meer over zeggen? Het is mij nog niet precies duidelijk
- gericht expliciet doorvraagt:  
Hoe kwam dat? Waarom denk je dat? En toen?
- een concreet voorbeeld vraagt.

### **Parafraseren**

Door kort, in eigen woorden de belangrijkste elementen uit het verhaal van je gesprekspartner weer te geven, kun je:

- je gesprekspartner laten weten dat je luistert;
- nagaan of je de ander goed begrepen hebt
- je gesprekspartner een helderder beeld geven van wat er aan de hand is.

### **Samenvatten**

Door gestructureerd de hoofdpunten uit een lang verhaal van je gesprekspartner weer te geven, kun je:

- de ander laten merken dat je luistert;
- je gesprekspartner stimuleren zijn gedachten en gevoelens verder te onderzoeken;
- nagaan of je de ander goed begrepen hebt;
- het gesprek ordenen.

Geef je gesprekspartner altijd de gelegenheid om te zeggen of hij het eens is met je samenvatting.

**Gevoel reflecteren** Soms zul je aandacht moeten besteden aan de gevoelens van je gesprekspartner. Je kunt dan kort, in eigen woorden, weergeven welk gevoel - volgens jou - of welke beleving je gesprekspartner heeft of had ten opzichte van wat hij vertelt.

Je bent boos.

Je vindt het een moeilijke opdracht.

Je hebt er eigenlijk niet zo'n zin in.

Natuurlijk is het niet de bedoeling dat je een waardeoordeel uitspreekt over die gevoelens; het gaat erom dat je begrip toont. Daarmee:

- merkt de ander dat zijn gevoelens begrepen en geaccepteerd worden;
- laat je zien dat je in de belevingswereld van je gesprekspartner kan verplaatsen;
- kun je checken of je de gevoelens van de ander goed ingeschat hebt.

### **Interpreteren**

Terwijl je luistert, ben je voortdurend aan het interpreteren: je probeert de informatie van je gesprekspartner te ordenen, je probeert samenhang te ontdekken tussen bepaalde gegevens en je zoekt naar verklaringen voor bepaalde uitspraken. In een gesprek kun je dit middel soms expliciet (dus op meta-niveau) inzetten om de gesprekspartner te dwingen zich nader uit te drukken of om tot nieuwe inzichten te komen.

## Workshop: Debriefing bij re-entry (in contextueel perspectief) (Lieke Versluis)

### De Ander en ik

*“Ik ben ik omdat ik ik ben  
en jij bent jij omdat jij jij bent,  
dus ik ben ik en jij bent jij.  
Maar als ik ik ben omdat jij jij bent  
en jij jij bent omdat ik ik ben,  
dan ben ik niet ik  
en jij niet jij.”*  
(Rebbe Menachem Mendel van Kotsk)

Het fysiek verlaten van de context van het geboorteland vraagt om kracht en moed en openheid. Wanneer je naar ‘daar’ gaat leer je vaak via anderen in dat andere land de specifieke eigenheid van je leven te doorzien. Je krijgt als het ware de mogelijkheid om afstand te nemen van je persoonlijke geschiedenis. Je gaat ‘daar’ je eigen leven niet met een vergrootglas bestuderen, nee, de uitnodiging ligt er je leven juist in een breder perspectief plaatsen.

Hoe ziet de belevingswereld van die ander eruit? En die van mij?

Hoe wordt daar betekenis verleend? Hoe doe ik dat?

Hoe wordt daar vorm gegeven aan zorg voor een ander? Hoe verleen ik zorg?

Hoe is iemand betrouwbaar? Hoe ben ik dat zelf?

Hoe ontmoet ik vertrouwen? Hoe ga ik zelf met vertrouwen om?

Wanneer je zulke vragen stelt ontstaat er een andere kijk op de wereld. Je ontdekt hoe de ander naar de wereld kijkt en daardoor gebeurt er wat met je eigen kijken. Dat geeft ook vrijheid.

Het kan ook zijn dat een gaan van hier naar daar stressvol blijkt te zijn. Dat je als vreemdeling veel wantrouwen ervaart. Dat je oploopt tegen zaken die voor jou met rechtvaardigheid en onrechtvaardigheid te maken hebben. Dat situaties woede bij je oproepen of je een gevoel van onmacht bezorgen.

Hoe ben je met onrecht omgegaan?

Wat heb je jezelf aangeleerd om pijn te verdragen?

Wie heeft gezien hoe jij met moeite en pijn omging en wat het je kostte?

Hoe ben je met grenzen omgegaan?

En toch, in beide gevallen blijft staan, ik ben ik omdat ik ik ben en jij bent jij omdat jij jij bent.

Ieder een eigen identiteit. Dialoog schept verbinding tussen identiteiten. Meerzijdige partijdigheid gaat vervreemding van verschillende identiteiten, met ieder eigen belangen, tegen.

Daarom: hoe kunnen we komen tot wederzijdse erkenning? Hoe moeilijk is het erkenning te geven als je leeft vanuit een tekort?

Hoe staat het met de balans van geven en ontvangen? De balans van rechtvaardigheid in relaties.

Wat nam je mee van hier naar daar?

Wat heb je ontvangen? Wat heb je gegeven?

Wat neem je mee terug van daar naar hier? Welke zijn de schatten? En waarin voel je je, of ben je tekort gedaan, de schaden? Waarin heb je teveel gegeven en te weinig ontvangen?

Uiteindelijk gaat het erom, zoals een Surinaamse vrouw ooit zei: "Een persoon terug te brengen bij de meest wezenlijke ervaring als mens, namelijk het verlangen om daadwerkelijk iets te betekenen voor een ander en anderen de mogelijkheid niet te ontnemen om iets te betekenen voor mij."

Het is de bedoeling dat we aan de hand van een casus met bovengenoemde vragen, en wat er nog meer aan bijkomen, aan de slag zullen gaan.

Als methode wil ik o.a. gebruik maken van 'een taal erbij', het werken met duplooppetjes.

### **Aantekeningen:**

## Workshop: Debriefing als er een gastlandorganisatie bij betrokken is (Gonda de Haan en Gerrit de Vries)

### **Inleidende opmerkingen bij de workshop**

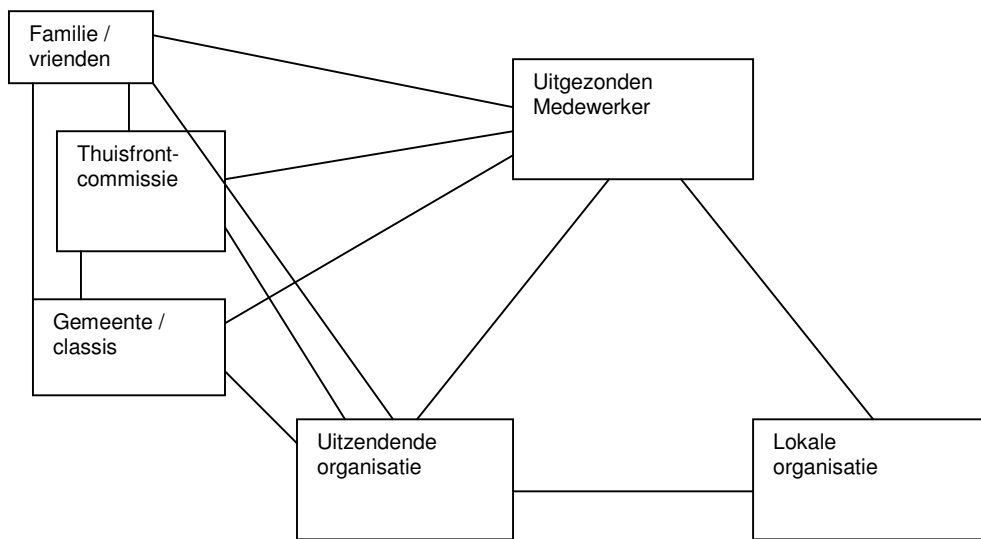
- Debriefing wordt soms op verschillende manieren geïnterpreteerd of gedefinieerd. Bij onze benadering nemen we als uitgangspunt dat debriefing meer is dan een one-off zaak. Debriefing heeft te maken met het continue gesprek met de uitgezondene voor, tijdens en na de uitzending. Soms wordt dan gesproken van briefing (voor de uitzending) en debriefing (tijdens/na de uitzending). In deze workshop speelt het gehele traject een rol.
- Debriefing gaat over veel aspecten: inhoud van het werk, pastoraal, geloof, gezin, contacten/relaties. Het gaat om reflectie, bemoediging, sturing, luisteren, meedenken, adviseren.
- Deze inleiding heeft te maken met hoe het gaat als er een gastlandorganisatie is: dat gaat om rollen, verantwoordelijkheden, belangen (open of verborgen), betrokkenen.
- Dit is geen workshop waar wij alles vertellen, maar we willen samen ontdekken wat een rol speelt en hoe je daarmee kunt omgaan.

### **Workshop-outline**

Het specifieke van debriefing als er een gastlandorganisatie bij betrokken is, is dat er meerdere actoren zijn die allemaal verschillende rollen spelen die goed op elkaar moeten aansluiten. Soms lijkt het alsof rollen overlappen, in andere omstandigheden zijn ze complementair.

De diverse rollen tijdens de uitzending hebben op verschillende manieren betrekking op debriefing:

1. In de eerste plaats is het van belang dat de rollen duidelijk zijn: wie doet wat, wie is waarvoor verantwoordelijk, wie communiceert met wie.
2. Ook is van belang dat de verwachtingen van de uitzending helder zijn. Wat is het doel en hoe wordt daaraan gewerkt.
3. Bovengenoemde twee punten gaan vooral over de opzet van de uitzending, want die moet goed zijn om ook een zo goed mogelijke debriefing te kunnen hebben. Verder is van belang te overwegen wie wat doet bij de debriefing.



*Schema:* betrokkenen bij een uitzending waar een gastlandorganisatie bij betrokken is.

### Ad 1. Betrokkenen en relaties

Uit het schema blijkt dat er veel betrokkenen zijn en ook veel relaties. Om problemen bij de uitzending zoveel mogelijk te voorkomen, moeten deze relaties duidelijk zijn.

De lokale organisatie is in de meeste gevallen werkgever. Dat betekent dat de uitgezondene daar in eerste instantie verantwoordelijkheid aan schuldig is.

De uitzendende organisatie maakt een overeenkomst of contract met de lokale organisatie betreffende de uitzending. De lokale organisatie rapporteert aan de uitzendende organisatie over de voortgang en tevredenheid over de uitgezondene.

Maar ook tussen uitzendende organisatie en uitgezondene is een relatie. Uitzendende organisatie ondersteunt uitgezondene. Wil ook op de hoogte blijven van werk en wel en wee van de uitgezondene.

Hiermee is een driehoek van relaties beschreven: de zogenaamde Bali-driehoek, zo genoemd omdat hij op een conferentie in Bali voor het eerst goed is uitgewerkt.

Maar er is meer: ook de eventuele thuisfrontcommissie of een zendende gemeente of classis hebben relaties met de uitgezondenen en met de uitzendende organisatie. En er zijn ook nog familie en vrienden.

De verantwoordelijkheden moeten duidelijk beschreven zijn en duidelijk met alle betrokkenen zijn doorgesproken. Tijdens de workshop kijken we naar deze relaties.

### Ad 2. Verwachtingen van de uitzending

Problemen bij uitzendingen die onder meer in de de-briefing aan de orde komen, kunnen te maken hebben met de verwachtingen die niet helder zijn: wat is het doel van een uitzending? Hoe gaat eraan gewerkt worden? Wie doet wat? Wie zorgt voor steun? In het geval van het werken met een lokale organisatie moet vóór de uitzending duidelijkheid komen over deze vragen. Een uitzending wordt omschreven: doelen, resultaten, activiteiten en middelen moeten helder zijn. Vaak blijkt de omschrijving, als

een uitgezondene eenmaal ter plekke is, niet meer helemaal actueel te zijn: hij was wat vaag, of de situatie is in tussentijd veranderd. Daarom wordt er binnen een bepaalde periode een werkplan gemaakt. Het werkplan is de mogelijkheid om de uitzending gezamenlijk verder vorm te geven: te concretiseren, prioriteiten af te spreken, verwachtingen verder af te stemmen. De uitgezondene doet dit met de gastlandorganisatie en samen bespreken ze het werkplan met de uitzendende organisatie. Dit is de basis, waarmee de verdere uitzending gewerkt wordt. Bij elke rapportage wordt stilgestaan of er nog in het licht van het werkplan wordt gewerkt, en of bijstelling nodig is. De uitgezondene rapporteert aan de lokale organisatie (die is immers zijn werkgever) en de lokale organisatie communiceert met de uitzendende organisatie in hoeverre men tevreden is over het werk en het functioneren van de uitgezondene.

Op deze manier wordt enerzijds gewerkt aan duidelijkheid, waarbij iedereen gediend is, en anderzijds wordt tot uitdrukking gebracht dat het 'onwenship' van de uitzending bij de lokale organisatie ligt. Het is zo belangrijk dat de lokale organisatie voelt dat zij 'eigenaar' zijn van het werk, dat het werk aansluit bij hoe zij hun werk in de samenleving willen doen. Zo wordt er aan optimaal commitment gewerkt en aan aansluiting bij lokale behoeften. Dit leidt het beste tot duurzame resultaten van de uitzending.

### **Ad 3. De-briefing**

Als de verwachtingen van de uitzending helder omschreven zijn, kan dat een leidraad zijn voor een goede de-briefing. Zijn de doelen bereikt? Zo ja, hoe? Zo nee, zijn er andere dingen gedaan? Overigens beperkt zich dit niet tot specifieke werkdoelen. Het kan ook betrekking hebben op leven, gezin, pastorale aspecten, leren, geloven, enzovoorts. Van belang is ook wie de de-briefing doet: maak helder wie er op wat voor manier bij betrokken zijn: wat doet de uitzendende organisatie, hoe wordt de (mening van) de lokale organisatie in de de-briefing betrokken, hoe verhouden de thuisfrontcommissie, gemeente en/of classis zich tot de-briefing en zelfs: wat doen familie en vrienden in de-briefing, alhoewel niet in formele zin.

Gerrit de Vries en Gonda de Haan. Utrecht, 23 november 2006

### **Aantekeningen:**

## Workshop: Debriefing na trauma

(Bud Grüwel)

### [Omschrijving van workshop]

#### **Waarom blijkt praten over hetgeen je als schokkend hebt ervaren zo moeilijk? (En waarom moet dat praten eigenlijk?)**

Dit verschijnsel geldt voor een groot, zonet het grootste gedeelte van de slachtoffers. Een verklaring is dat het praten-erover weer herinneringen oproept waar je totaal geen zin in hebt. Vaak komt daar het idee bij dat mensen niet echt geïnteresseerd zijn in je verhaal. Of daar de tijd niet voor hebben of voor nemen. Van militairen bijvoorbeeld is het bekend dat zij hun verhaal niet kwijt *kunnen*, thuis niet, bij familie niet, op het werk niet, zelfs niet bij mensen van eigen kerk of gemeente. Soms is dit een idee op basis van vooringenomenheid, "het zal bij mij niet anders zijn...", maar tóch, het idee is er! En als je als slachtoffer al van overtuigd bent dat praten móet, dat praten béter is, waar ga je dan met je verhaal heen?

Luisteren naar verhalen van slachtoffers is ook niet zomaar luisteren! De verteller verwacht een bepaalde houding, een bepaalde wijze van reageren. Wie herkent bij zichzelf niet dat je soms alleen je verhaal kwijt wil, en eigenlijk geen commentaar of moeilijke vragen wil als reactie.

*Wil je alleen naar mij luisteren alsjeblieft?*

Slachtoffers zouden moeite kunnen hebben met een preek; over het wat en waarom en hoe hij of zij het anders had moeten doen of kunnen doen.

In de presentatie gaat het om het fenomeen 'trauma', je kunt dit in een wellicht minder zware term ook 'schokkende of ingrijpende gebeurtenis' noemen. Trauma's zijn lasten die je je leven lang mee kunt dragen.

Niet altijd prominent aanwezig soms, maar juist op momenten dat je niet lekker in je vel zit; dan lijkt het de kop op te steken, en ben je weer terug bij af.

Trauma's hebben ook de nare eigenschap zich te ontwikkelen tot een fobie of dwangneurose, of een overmatige gevoeligheid voor stress tot zelfs een burnout toe. De laatste ontwikkelingen en ontdekkingen op wetenschappelijk gebied leert ons dat een trauma ook neurofysiologische veranderingen, of zelfs beschadigingen kunnen aanbrengen die merkbaar worden door klachten van lichamelijk en psychisch welbevinden.

Deze workshop gaat ook over 'debriefing'. Eveneens een actueel item in de hulpverlening. Ontdekt als probaat middel, lang geleden, in de militaire wereld waarin soldaten blootgesteld werden aan vreselijke ervaringen, en die zo snel als mogelijk weer ingezet moesten worden. Debriefing, actueel item, omdat er verschillend over gedacht wordt; over het nut en gevaren die deze met zich meebrengt. Dus ook hier twee kampen, voor- en tegenstanders.

Ik neem de deelnemer mee naar die wetenschappelijke discussie, eigenlijk meer naar de praktische uitkomst van deze twee opvattingen, om een beslissing te kunnen nemen indien jezelf er voor staat iets te moeten doen. Ik wil de deelnemer laten zien hoe grote organisaties omgaan met de schokkende gebeurtenissen van hun medewerker.

Hoe een opvang zou kunnen plaatsvinden om de schade van een zich verder ontwikkelend trauma kan worden tegengegaan.

Ik wil met deelnemers stilstaan bij de vraag hoe opvang in een Bijbelse of christelijke setting, lees pastorale context, zou kunnen worden vormgegeven. Bijvoorbeeld hoe je een schokkende gebeurtenis een plaats zou kunnen geven in de Bijbelse terminologie van eenheid van geest, ziel en lichaam?

## Workshop: Debriefing na trauma

Member Care Nederland (MCNL)

T: 020-6599833, E: info@membercare.nl, www.membercare.nl

© MCNL

## [workshop handout]

*“Waar kan ik mijn verhaal kwijt ?“*

- moet dat nou ?
- moeilijk ? geen idee.....
- er is altijd wel iemand..... toch...?
- het verhaal van de specialisten
- kwijt willen, kwijt raken, en dat is 't ?
- tijd heelt alle wonden..... ?

### TRAUMA ?

Definitie

Schokkende / ingrijpende gebeurtenis

Voorbeelden

Kenmerken

Beleving

Voorbeelden

Normale emoties

Stressreacties

### Wat is het probleem

Wat gebeurt er met je na een bijzonder beangstigende of pijnlijke ervaring?

In plaats van eroverheen te komen, raak je er soms in vast.

Dit kan leiden tot veranderingen in hoe je je voelt, hoe je denkt en handelt.

Je realiseert je misschien niet eens dat de veranderingen gerelateerd zijn aan de gebeurtenis, totdat je bedenkt hoe het ervoor was.

De herinnering zelf kan eveneens problemen veroorzaken.

Bijvoorbeeld het plotseling ervaren van vervelende beelden of gedachten die met de gebeurtenis te maken hebben.

### Welke gebeurtenissen kunnen leiden tot verwerkingsproblemen?

Auto ongeval

Mishandeling

Misbruik

Ongeval, verwonding of ziekte

Brand

(Roof)overval

Verkrachting of aanranding

Verlies van een baan

Natuurramp

Diagnose van een ernstige ziekte

Getuige van geweld

Verlies van een geliefde

Krenking

Oorlog, terrorisme

### Soorten klachten die iemand kan hebben na een shockerende ervaring

- Herbelevingen van de ervaring
- Vermijdingsgedrag m.b.t. de ervaring
- Verhoogde arousal
- Stress
- Schaamte of schuldgevoel
- Slecht humeur
- Depressie
- Zorgen maken
- Angsten
- Slecht zelfbeeld
- Paniek

Member Care Nederland (MCNL)

T: 020-6599833, E: info@membercare.nl, www.membercare.nl

© MCNL

- Slaapproblemen
- Relatieproblemen
- Onverklaarbare lichamelijke klachten

CASUS 1:

CASUS 2:

#### Opvangtips

Uitgangspunten:

- . veiligheid
- . tijd
- . plaats
- . handeling
- . hulpverlener(s?)

#### Debriefing ?

- . Wat het NIET is....., want.....
- . Wat het WEL is.....

valkuilen:

#### Debriefing

- . protocol, model, of: naar bevind van zaken?
- . het viergesprekken-model
- . individuele of groeps debriefing ?
- . inschatten, informatie verzamelen, grenzen
- . regelwerk vooraf

#### Debriefing

- . Eerste: stabiliseren, praktisch helpen, emotioneel steunen, structureren; binnen 24 uur.
- . Tweede: reconstrueren, voorlichten, normaliseren, adviseren; na 24 uur.
- . Derde: verloop exploreren, bejegening, stressreacties inventariseren; na 2 weken.
- . Vierde: verwerkingsverloop taxeren, interventie afsluiten, evt doorverwijzen; 2 á 3 maanden later

#### Eerste debriefing

- . wat is er gebeurd?  
Verhaal laten vertellen HOE het beleefd is.
- . wat vond je ervan?  
Emotioneel begrip tonen!
- . wat is normaal dat je kunt ervaren de komende tijd? Geef voorlichting over de verschijnselen die zich vanavond, morgen kunnen voordoen!

- . wat kan ik voor je doen?  
Regel praktische zaken voor nu en morgen!

#### Tweede debriefing

- . Hoe gaat het met je?
- . Reconstrueer gebeurtenis
- . Emotioneel steunen
- . Informeren stressreacties en verwerking
- . Bejegening door omgeving

#### Derde debriefing

- . Reconstrueer gebeurtenis
- . Hoe gaat het verwerkingsproces
- . Informeren
- . Bejegening door omgeving

#### Vierde debriefing

- . Navragen verwerkingsproces
- . Eventueel doorverwijzen
- . Positieve en negatieve veranderingen in normen en waarden
- . Afsluiting

#### Is debriefing specialistenwerk?

- . ja en neen, dwz.....
- . Hoe doen anderen het?
- . Wat te doen als je (organisatie) nog niet zover bent (is)?

#### Dus..... doelen debriefing zijn.....

- . Verwerking ondersteunen
- . Lijdensdruk verminderen
- . Vroegtijdige onderkenning verwerkingsstoornissen
- . Mobiliseren thuisfront
- . Bijsturen reacties omgeving

#### Vragen ter bespreking:

- 1) is er een christelijk debriefing-model?
- 2) hoe pas je pastoraat in het debriefing model?
- 3) praten of pillen?

#### Als er nog tijd is:

- verwerking? Verwerkingsvragen?
- krijgt iedereen last van een schokkende ervaring?
- trauma, de relatie lichaam – ziel – geest
- ptss, acute stressstoornis
- organiseren / opzetten van een debriefing-team

[Bud Grüwel, pastoraal- en traumapsycholoog]