

Werkkaart 5. Een perspectiefwissel uitvoeren

Een perspectiefwissel lijkt op een rollenspel, maar is meer dan dat. Vaak komt er een dieper weten naar boven als je op de plek van de ander gaat staan. Het gaat over voelen en ervaren wat er in jou gebeurt als jij die ander zou zijn in zijn of haar situatie. Dit is anders dan het 'bedenken': het gaat erom dat je in andermans schoenen staat en de ander als het ware even 'bent'. Deze werkkaart laat zien hoe je een perspectiefwissel in kunt zetten.

'Ik vind het fantastisch om te kunnen en mogen voelen vanuit het perspectief van deze vader.'

Inzicht krijgen

Als een situatie spannend wordt en iedereen aan het proberen is om het goed te doen, kan het zijn dat je niet meer begrijpt waarom een ander doet wat hij doet. In plaats van een gevoel van 'samen de schouders eronder' voel je eerder irritatie. Een perspectiefwissel is dan een uitnodiging om in de schoenen van de ander te gaan staan.

Maak gebruik van een perspectiefwissel als er veel 'gevonden' wordt van de ander. Dat herken je aan uitspraken als: 'Ik snap niet waarom hij dit niet doet', 'Hoe kan die moeder nou dat doen?' of 'Zij leveren nooit'. Een perspectiefwissel kan helpen om los te komen van vaste denkpatronen, ingesleten beelden over elkaar en al vaak geprobeerde maar niet werkende oplossingsrichtingen. Je krijgt meer inzicht in de gevoelens, gedachten en drijfveren van anderen. Begrip en compassie helpen vaak om opnieuw te verbinden en samen weer ruimte te maken voor nieuwe ideeën.

Drie manieren

Er zijn verschillende manieren om een perspectiefwissel in te zetten. Hoe je het als facilitator aanpakt hangt af van de situatie. Dit vraagt van je om goed na te denken over welk perspectief je uitgelicht wilt hebben, en waar naar jouw idee de meeste pijn zit. Het vraagt ook dat je de tijd neemt om dit werkelijk te doorvoelen, in de voorbereiding of, als jou dat lukt als facilitator, tijdens een bijeenkomst (reflectie in de actie).

Om een perspectiefwissel te kunnen doen, is het belangrijk dat de aanwezigen enig inzicht hebben in wat gezinsleden en andere betrokkenen weten, denken en voelen. Het kan hierbij helpend zijn om eerst een tijdlijn of een geno-sociogram te maken en te bespreken (zie werkkaarten 3 en 4). Maar met wat improvisatie kun je de perspectiefwissel inzetten op ieder moment dat volgens jou passend is.

Het inzetten van een perspectiefwissel is maatwerk. De vragen die gesteld worden gaan over wat iemand ervaart als je van perspectief wisselt. Het is hierbij belangrijk om een accepterende houding te hebben. Elk perspectief is waar (op dit moment en in deze situatie) en alles wat er gebeurt en gezegd wordt is informatie die kan helpen om nieuwe handelingsperspectieven te ontdekken.

Voorbeelden van het inzetten van een perspectiefwissel:

1. **Als er geen gedeelde besluitvorming meer is tussen bijvoorbeeld hulpverlening en gezin.** Maak twee groepen. De ene groep is 'hulpverlening', de andere groep is 'gezin en netwerk'. Beide groepen krijgen de opdracht om in 15 minuten het gewenste langetermijnperspectief te beschrijven, en om de eerste drie stappen te formuleren die nu nodig zijn om richting dat perspectief te bewegen. Laat de groepen om beurten pitchten wat ze bedacht hebben. Wissel vervolgens uit en bespreek de verschillen. Wat betekenen die verschillen? Laat beide groepen reageren vanuit hun rol. Evalueer tot slot de impact van de perspectiefwissel voor de deelnemers. Wat leert dit jou als hulpverlener over jouw rol in dit gezin? Wat wil je gaan doen of laten?
2. **Als het gezin of een collega overladen wordt met hulpverlening of goede adviezen.** Vraag iemand om in de huid van een gezinslid te kruipen. Vraag deze persoon om een rugzak op te doen en op een centrale plek te gaan staan. De betrokken hulpverleners staan buiten de ruimte, komen een voor een langs het gezinslid en stoppen hun advies in de vorm van één boek in de rugzak. Soms haalt iemand er iets uit, maar meestal komt er meer in de rugzak dan eruit gaat. Vraag aan de hulpverleners hoe het voor hen is om dit te doen. Vraag aan de rugzakdrager hoe het voor hem is om dit te ontvangen.
3. **Om samen de niet-maakbaarheid en machteloosheid van het niet- weten te (h)erkennen.** Deze vorm kun je goed combineren met een tijdlijn en geno-sociogram. Door een tijdlijn te bespreken, heb je gereflecteerd op het handelen van de betrokkenen tot nu toe. Vaak heeft dit inzicht gegeven in vaste patronen, niet-gedeelde besluitvorming, ontbrekende informatie, et cetera. Als je deze nieuwe kennis wil benutten om bijvoorbeeld in een specifieke casus andere keuzes te maken, kun je de perspectiefwissel inzetten.

Vraag de groep wie de belangrijkste betrokkenen in het tijdlijnverhaal zijn. Kies daaruit een aantal dat gelijk is aan het aantal beschikbare personen, bijvoorbeeld kind, ouders, hulpverleners, oma, buurvrouw of leerkracht. Laat iedereen kiezen welke betrokkenen hij of zij wil zijn. Je mag niet jezelf zijn, en het kind kan het beste vertolkt worden door iemand die het kind goed kent. Vraag vervolgens om niet over deze persoon te gaan denken, maar om deze persoon echt te zijn. Als dat gelukt is, vraag je de deelnemers twee dingen in stilte te doen:

1. De volgende vragen te beantwoorden:
 - Wat is op dit moment jouw grootste dilemma of angst?
 - Hoe voel je je daarbij?
2. Te gaan zitten zoals ze zich voelen.

Als iedereen 'in zijn gevoel' zit, vraag je de groep om voorzichtig rond te kijken. Wat roept dit op? Pas dan vraag je iedereen om in zijn rol te antwoorden op de twee vragen. De facilitator kan dit op een flap noteren, bijvoorbeeld in een tabel met in de rijen de betrokkenen en in de kolommen het dilemma of de angst met bijbehorend gevoel. Als iedereen antwoord heeft gegeven, reflecteer je met de groep op wat er staat. Je zult merken dat de 'gezinsleden' vaak in hun rol blijven tijdens dit gesprek. Dat is prima en helpt vaak bij de vervolgstappen (handelingsalternatieven).

Inzichten

In verschillende leerbewegingen zijn de volgende inzichten opgedaan met betrekking tot de perspectiefwissel:

- Vraag je af of het een juist moment is voor een perspectiefwissel. Wanneer mensen van onbewust onbekwaam naar bewust onbekwaam zijn gegaan, staan zij volledig open voor leren. Dat is vaak een goed moment voor een perspectiefwissel. De perspectiefwissel kan ook helpen om bewust onbekwaam te worden.
- Is er voldoende zicht op wie alle belangrijke betrokkenen zijn, bijvoorbeeld uit het gensociogram (zie kaart 4)? Wanneer je de meest relevante personen niet hebt voor de perspectiefwissel, mis je mogelijk relevante informatie.