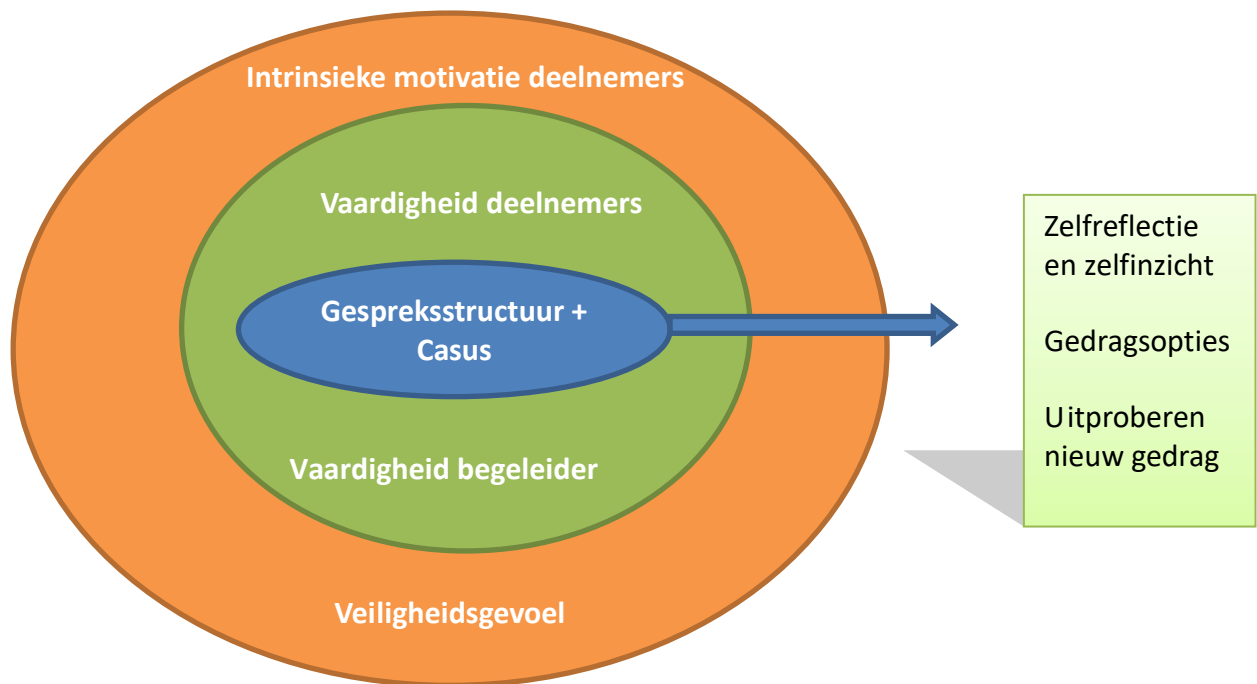


Werkboek Intervisie



Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1 - INTERVISIE	4
WAT IS INTERVISIE	4
WAT IS DE WERKWIJZE IN DE INTERVISIE?	5
<i>Algemene voorwaarden en spelregels</i>	5
<i>Zonder casuïstiek geen intervisie</i>	5
BASISSTRUCTUUR INTERVISIEGESPREK	6
LEIDEN VAN EEN INTERVISIEBIJeenKOMST	6
<i>Structuur intervisiebijeenkomst</i>	7
OPDRACHT 1: PERSOONLIJKE VOORWAARDEN EN SPELREGELS	7
HOOFDSTUK 2 - VAARDIGHEDEN VOOR INTERVISIE	7
MENSEN AAN HET DENKEN ZETTEN	8
VRAGEN STELLEN IS EEN KUNST!	8
DE JUISTE VRAAG OP HET JUISTE MOMENT	9
VERDIEPING	10
ZORGEN VOOR GEZONDE COMMUNICATIE	10
<i>Schakelen tussen de vier communicatieniveaus</i>	11
<i>Gesprek bijsturen</i>	12
BASIS INTERVISIEMETHODE 1: DE VIJF STAPPEN METHODE	13
BASIS INTERVISIEMETHODE 2: DE RODDELMETHODE	14
VERDIEPING INTERVISIEMETHODE 1: DE BALINT METHODE	15
VERDIEPING INTERVISIEMETHODE 2: DE RAGUSE METHODE	17
VERDIEPING INTERVISIEMETHODE 3: DE DIALOOGMETHODE	19
VERDIEPING INTERVISIEMETHODE 4: HET CREATIEVE BREIN	21
VERDIEPING INTERVISIEMETHODE 5: BRAIN-WRITE CARROUSEL	23
VERDIEPING INTERVISIEMETHODE 6: HET REFLECTERENDE TEAM	25
BIJLAGE 1 - ZELFREFLECTIES	27
BIJLAGE 2 - ACTIES	28



Intervisie

Gestructureerd in gesprek

Het doel van Intervisie is het creëren van zelfinzicht en het uitbreiden van het gedragsrepertoire van mensen. Door in een vooraf gedefinieerde gespreksstructuur een casus te bespreken, krijgt de inbrenger nieuwe inzichten in zichzelf en ontstaan nieuwe gedragsopties. Met als doel het werkzame leven van deelnemers leuker, makkelijker en effectiever te maken.

Vaardigheid

Om deze casusbespreking succesvol te maken, is het belangrijk dat deelnemers vaardig worden in het bedrijven van intervisie. Denk hierbij aan het leren vragen stellen, het zich houden aan de gespreksstructuur en het respecteren dat het eigenaarschap van een casus altijd bij de inbrenger ligt. Ook is het belangrijk dat de intervisiebijeenkomst goed geleid wordt.

Basisvoorwaardes

Het effect van Intervisie wordt groter naarmate mensen zich veiliger voelen en zelf gemotiveerd zijn om deel te nemen.

Uitkomst

Het doel van Intervisie is het stimuleren van zelfinzicht en het aanreiken van nieuwe gedragsopties om in de praktijk mee te experimenteren.

Hoofdstuk 1 - Intervisie

Wat is intervisie

Intervisie is een inspirerende methodiek voor mensen die met en van elkaar willen leren.

Intervisie beoogt deskundigheidsbevordering, waarbij professionals een beroep doen op elkaar om mee te denken over persoon- en functiegebonden vraagstukken uit de eigen werksituatie.

Bij intervisie bespreekt een groep mensen systematisch een bepaalde case of een bepaald probleem van een van de deelnemers.

Belangrijke kenmerken van intervisie:

- Het probleem, of de casus die iemand inbrengt, staat centraal. De probleemhebber bepaalt tot hoever hij wenst te gaan. Hij geeft zelf de eigen grenzen aan.
- De groep deelnemers moet gelijkwaardig zijn; aanwezigheid van een leidinggevende kan remmend werken op de openheid.
- Onderling vertrouwen en de bereidheid om jezelf open op te stellen zijn van essentieel belang voor een goed intervisieproces. Alles wat wordt gezegd, blijft 'binnen de muren' van de intervisieruimte.
- De effectiviteit van de methode van intervisie hangt sterk samen met de systematische aanpak ervan. Een duidelijke aanpak voorkomt dat er maar wat 'heen en weer' wordt gepraat over een casus en dat de een meer aan het woord is dan de ander.

Intervisie leid je via een aantal stappen langs de achtergronden en omstandigheden van het probleem naar het probleem zelf en vervolgens naar de probleemhebber (ook wel case-inbrenger genoemd). Met name in die laatste stap zit de leerervaring voor de probleemhebber: wat (in mij/door mijn gedrag) maakt het probleem een probleem? Afsluitend kunnen deelnemers de probleemhebber eventueel suggesties geven voor oplossingen en kan de probleemhebber aangeven wat hij met het geleerde gaat doen.

Het *belangrijkste voordeel* van de methode is dat zij meer het accent legt op het leerproces van de case-inbrenger, dan op de inhoudelijke oplossing van het probleem. Ook de overige deelnemers leren van een intervisiebijeenkomst: misschien maken zij vergelijkbare probleemsituaties mee of leren zij van de manier waarop anderen vragen stellen aan de case-inbrenger.

Wat is de werkwijze in de intervisie?

De basis van iedere intervisiemethode is dat iemand een probleem inbrengt. Dit probleem wordt onderzocht en geherdefinieerd zonder dat er ongevraagd advies wordt gegeven. Advies geven wordt zo lang mogelijk uitgesteld. Overtuigingen, meningen en aannames worden ter discussie gesteld en anderen 'bevragen' de probleeminbrenger. De inbrenger van het probleem/ de vraag vertelt zodoende over de situatie die hem bezighoudt. De andere deelnemers bevragen hem, vragen door en vormen zich zo een beeld van het probleem.

Door vragen te stellen en te exploreren is er een andere verhouding tot het probleem ontstaan. Dit kan een andere zienswijze zijn op bijvoorbeeld de eigen rol of de eigen aanpak.

Algemene voorwaarden en spelregels

1. In een intervisiebijeenkomst is het van belang dat je je *veilig* voelt om deel te nemen, vragen te stellen en zelf een casus in te brengen.
2. Alles wat in een intervisiebijeenkomst wordt gezegd, is *vertrouwelijk* en wordt door alle aanwezigen zo behandeld.
3. Het gaat niet om het overtuigen van de inbrenger, maar om het *ondersteunen* van de inbrenger en het overwegen van alle mogelijkheden rondom het probleem/de casus.
4. De deelnemers brengen de discipline op om de *methodiek te volgen*.
Dus geen advies geven als dit nog niet aan de orde is, per keer één vraag stellen in plaats van twee of drie en niet in discussie gaan.
5. *Intervisietijd is intervisietijd*. Dus geen bereikbaarheidsdienst en telefoons uit.

Zonder casuïstiek geen intervisie

Intervisie biedt een structuur om problemen in werksituaties te verhelderen en handreikingen te bieden om er effectiever mee om te gaan. De structuur wordt geboden en bewaakt door de begeleider. De *deelnemers zijn verantwoordelijk voor het inbrengen van zgn. casuïstiek*: situaties en problemen waar je in je werk tegenaan loopt.

Een goede intervisiecasus heb je zelf meegemaakt en heeft niet te lang geleden plaatsgevonden.

Basisstructuur Intervisiegesprek

Een intervisiegesprek bestaat uit een aantal fases:

1. **Formuleren intervisievraag**
Hoe kan ik...
2. **Probleeminventarisatie**
Korte inleiding casus door inbrenger
3. **Analysefase**
Vragenronde door intervisiegenoten
4. **Bewustwordingsfase**
Herformuleren vraag door inbrenger
5. **Adviesfase**
Advies van intervisiegenoten
6. **Bespreken groepsthema**
Herkenning vanuit intervisiegenoten uitwisselen
7. **Evaluatie**
Terugkijken op gesprek, tops en tips bespreken.

Leiden van een intervisiebijeenkomst

De leiding van de intervisie berust bij een externe begeleider of bij een van de deelnemers. Wie het ook is, zijn of haar rol is hetzelfde: het proces leiden en bewaken. **Hoe strakker het proces wordt geleid, hoe hoger het rendement van de intervisiebijeenkomst.**

Structuur intervisiebijeenkomst

De basisstructuur van een intervisiebijeenkomst (van 2 uur) ziet er als volgt uit:

1. **Check-in**

Landen, gedachten bij de groep halen.

2. **Terugblik**

Wat is er gebeurd na de laatste bijeenkomst?

3. **Casus inventarisatie**

Waar kunnen we vandaag mee werken?

4. **Intervisies**

Aan de slag met een aantal casussen

5. **Evaluatie**

Terugkijken om zo de intervisiegroep stapsgewijs te verdiepen

Opdracht 1: Persoonlijke voorwaarden en spelregels

Het is van belang dat jij je veilig voelt en goed kunt deelnemen aan intervisie in deze groep.

Schrijf hieronder wat jij belangrijk vindt en welke voorwaarden voor jou gelden om goed deel te kunnen nemen:

Hoofdstuk 2 - Vaardigheden voor intervisie

Mensen aan het denken zetten

Intervisie is erop gericht zelfinzicht te stimuleren. Zelfinzicht ontstaat als mensen gaan nadenken over hun eigen handelen, motieven, beelden, normen en waarden etc. Goede vragen helpen om een probleem vanuit zoveel mogelijk invalshoeken te benaderen. Dit worden “hoogrendementsvragen” genoemd en zetten mensen aan het denken.

Vragen stellen is een kunst!

Het formuleren van een hoogrendementsvraag is zo makkelijk nog niet. In ons dagelijks leven zijn we geneigd suggestieve vragen of gesloten vragen te stellen. Bij Intervisie streven we ernaar open vragen te stellen en gesloten of suggestieve vragen te vermijden.

Gesloten vragen mogen wel, maar stimuleer de antwoorder dan met Ja of Nee te antwoorden.

Laagrendementsvragen	Gesloten vragen <i>Heb je al het handboek erop nageslagen?</i> <i>Denk je dat hij bang voor je is?</i>	Suggestieve vragen <i>Pik je dat?</i> <i>Heb je haar hierover al aangesproken?</i>
Hoogrendementsvragen Open vragen	Wie, wat, waar, waarom, wanneer, welke en hoe? <i>Wat heb je allemaal gedaan om erachter te komen wat wel en niet mag?</i> <i>Wat maakt dat het je zo raakt?</i> <i>Hoe voelde jij je tijdens het incident?</i>	

De juiste vraag op het juiste moment

Hieronder vind je een aantal vragen ter inspiratie.

Vragen ter verheldering van het probleem / de situatie

Wat gebeurde er precies?

Wat was eraan voorafgegaan?

Wie waren erbij betrokken?

Wat deden zij precies?

Vragen ter verheldering van het feitelijk handelen van de case-inbrenger

Wat dacht je op dat moment?

Welke keuzes kon je maken?

Wat heeft je ervan weerhouden ... te overwegen?

Wat deed je in die situatie zelf precies?

Welke oorzaken lijken essentieel?

Welke rol vervul je zelf in het probleem?

Vragen naar de beleving van de situatie van de case-inbrenger

Wat betekent deze situatie voor jou?

Welke overtuigingen heb je ten aanzien van deze situatie?

Wat weerhield je ervan om hiermee anders om te gaan?

Welke aarzelingen, dilemma's of twijfels had je?

Uit welke tegenpolen bestaat de aarzeling?

Vragen naar de leer- en verandergerichtheid van de case-inbrenger

Wat maakt jouw beleving hiervan jou duidelijk?

Voor welke verandering sta je?

Voor welke verandering kies je?

Wat houdt je tegen, wat remt je?

Wat heb je over jezelf ontdekt?

Waar zit voor jou de uitdaging?

Wat heb je nodig om hierin verder te gaan?

Verdieping

Zorgen voor gezonde communicatie

Schakelen tussen de vier niveaus van communicatie.

Tijdens de intervisiebijeenkomst is het van belang dat je met elkaar op een constructieve manier praat over de inhoud van een casus. Het kan gebeuren dat er spanningen in een groep ontstaan, zoals onrust, chaos, irritaties enzovoort. Als je dit signaleert, is het belangrijk om daar aandacht aan te besteden. Deze onrust kan in de weg gaan zitten van effectieve intervisie.

Een manier om de bron van de onrust op te zoeken (en om er iets aan te doen), is om de 4 niveaus van communicatie erbij te pakken.

De 4 niveaus zijn:

Inhoud
Procedure
Interactie
Emotie

Inhoud: waarover gaat het gesprek?

Dit is het niveau waarop de gesprekspartners hun doel willen bereiken.

Binnen een gesprek of vergadering is het natuurlijk belangrijk dat iedereen het over hetzelfde onderwerp heeft en dat men hetzelfde doel voor ogen heeft. Niets is hinderlijker dan mensen die afdwalen of te gedetailleerd op een onderwerp ingaan.

Procedure: hoe gaan we de inhoud bespreken?

Bij de procedure maak je afspraken over de te volgen werkwijze. Hoe wordt het onderwerp behandeld? Welke gespreksstructuur houden we aan? Welke intervisiegespreksvorm? Houden we ons aan de procedure?

Interactie: hoe gaan we met elkaar om?

De interactie beschrijft hoe de gesprekspartners met elkaar omgaan. Eigenlijk zijn het de ongeschreven gedragsregels.

Is er een aantal mensen dat steeds het hoogste woord heeft, kan ieder zijn zegje doen zonder in de rede te worden gevallen of geeft ieder zijn mening door ellenlange monologen? De interactie bepaalt mede in hoeverre de intervisiebijeenkomst effectief is.

Emotie: welke gevoelens spelen een rol?

De gevoelens die je hebt in een bepaalde situatie bepalen mede het verloop van die situatie. Emotie speelt, net als interactie, vaak onderhuids. Het beïnvloedt een gesprek echter wel sterk. Het kan hierbij gaan om je eigen emotie, of om de emotie van de ander. Iemand die ziedend is, kan bijvoorbeeld niet meer rationeel argumenteren en wanneer je je onzeker voelt zeg je dingen soms anders dan je bedoeld had.

Schakelen tussen de vier communicatieniveaus

Tijdens gesprekken spelen inhoud, procedure, interactie en emotie voortdurend een rol. In de praktijk komt het nog wel eens voor dat we het inhoudelijk niet eens worden, omdat er geen procedure is afgesproken. Of je kunt je mening niet goed geven omdat je steeds in de rede wordt gevallen. Het kan ook zijn dat je zo boos wordt dat je begint te stotteren. En als je het gevoel krijgt dat je niet serieus genomen wordt, klap je helemaal dicht.

De vier niveaus beïnvloeden elkaar. We komen ze in feite in elke conversatie in meer of mindere mate tegen. We gebruiken ze echter meestal niet bewust. Met de verschillende niveaus kun je een intervisiegesprek goed sturen. Wanneer we de vier niveaus (bewust) gebruiken, spreken we van schakelen. Dit is het overstappen van het ene niveau naar het andere. Hier maak je gebruik van als blijkt dat je op het ene niveau niet verder komt, omdat een ander niveau een blokkade opwerpt.

Richtlijn bij het schakelen is: **schakel naar het niveau waar de storing optreedt.**

Gesprek bijsturen

Je kunt dus door middel van de vier niveaus een gesprek of een vergadering richting geven. Hieronder staat een aantal aandachtspunten per niveau opgesomd:

Inhoud:

- zorg dat het doel voor iedereen duidelijk is
- stuur op het stellen van open vragen
- waak voor gesloten en suggestieve vragen
- orden de informatie regelmatig (samenvatten)

Procedure:

- bewaak de procedure van een bijeenkomst en de intervisievorm
- zorg ervoor dat de procedure door de anderen geaccepteerd is, check dit
- maak rolafspraken: wie doet wat
- maak tijdafspraken

Interactie:

- zorg ervoor dat iedereen die dat wil aan bod kan komen
- speel de bal en niet de man
- maak geen gebruik van "irritators" (persoonlijke aanvallen) en sta dit ook niet toe
- zorg ervoor dat de schreeuwers niet overheersen
- val de ander(en) niet in de rede

Emotie:

- let op de gevoelens van zowel jezelf als de anderen
- let op zowel non-verbale als verbale signalen
- verwoord de gevoelens van de ander(en) (reflecteren)
- onderken de eigen gevoelens en bespreek ze, indien noodzakelijk

Basis Intervisiemethode 1: De Vijf Stappen Methode

Kies voor deze methode als je een probleem wilt ontrafelen en adviezen zoekt.

Stap 1: Vraagintrodactie **3 min.**

De inbrenger introduceert zijn/haar vraag en geeft een beknopte toelichting.

Stap 2: Probleemverkenning **10 min.**

De groepsleden verkennen deze vraag door het stellen van (open) vragen.

Wat heb je allemaal al gedaan?

Wat is op dit moment het belangrijkste voor jou?

Welke feiten kun je nog meer vertellen over de situatie?

Welk resultaat wil je bereiken?

Er mogen absoluut geen oplossingen worden gesuggereerd.

Stap 3: Probleemdefinitie **2 min.**

Groepsleden formuleren namens de inbrenger één of meer probleemdefinities:

Mijn probleem is

De inbrenger, die dit heeft gehoord, formuleert nogmaals zijn/haar vraag.

Stap 4: Advisering **10 min.**

Ieder groepslid formuleert tenminste één advies voor de inbrenger.

Inbrenger reageert op de adviezen: wat spreekt aan, wat niet?

Stap 5: Evaluatie **5 min.**

De inbrenger en de groepsleden evalueren het consultatieproces: ervaringen, effecten van inbreng groepsleden e.d.

Benodigde tijd **30 min.**

Basis Intervisiemethode 2: De Roddelmethode

Kies voor deze methode als je nieuwsgierig bent naar hoe mensen naar jou en je vraagstuk kijken.

Stap 1: Vraagintroductie of ervaringsverslag **2 min.**

De inbrenger introduceert zijn vraag en geeft een beknopte toelichting.

Stap 2: Verkenning **10 min.**

De groepsleden verkennen de vraag door het stellen van (zoveel mogelijk open) vragen.

Stap 3: Professioneel roddelen **10 min.**

De inbrenger gaat buiten de kring zitten met zijn rug naar de groep. Hij luistert aandachtig en maakt notities over zaken die hem raken/opvallen.

De groepsleden roddelen met elkaar over de vraag van de inbrenger en over mogelijke achtergronden, oorzaken en oplossingen.

De groepsleden komen uiteindelijk tot een aantal uitspraken en ideeën om de inbrenger verder te helpen.

Stap 4: Reacties van de inbrenger **8 min.**

De inbrenger komt terug in de groep en vertelt zijn ervaringen als waarnemer van de roddelfase. Wat heeft hem geraakt? Wat is opgevallen? Met welke uitspraken en ideeën wil hij aan de slag gaan en welke verwerpt hij (voor nu)?

Stap 5: Evaluatie **10 min.**

De inbrenger en de groepsleden kijken terug op het gesprek. Ieder geeft aan wat hem of haar geraakt en/of opgeleverd heeft.

Benodigde tijd **40 min.**

Verdieping Intervisiemethode 1: De Balint methode

Meer zicht krijgen op het eigen aandeel in een situatie.

Stap 1: Problemen verzamelen **5 min.**

"Wie heeft er welke problemen, wie heeft er welke twijfels?"

Stap 2: Interesse kweken **10 min.**

Ieder lid van de groep krijgt even kort (!) de tijd om in een paar zinnen de interesse te wekken voor zijn/haar onderwerp.

Stap 3: Probleemkeuze **5 min.**

De groep beslist gezamenlijk aan welk probleem er gewerkt gaat worden.

Stap 4: Probleem voorstellen **5 min.**

De casusinbrenger neemt nu ruimer de tijd om het probleem voor te stellen en meer uitleg te geven over de situatie waarin het probleem of de twijfel is gerezen. Er wordt nog niet ingegaan op de uiteindelijke beslissing (als die al mocht zijn gevallen), het draait erom dat er over het antwoord kan worden nagedacht voordat de uitkomst al bekend is.

Stap 5: Associëren **5 min.**

Alle luisteraars nemen even de tijd om hun eerste associaties op te schrijven bij deze voorstelling van zaken.

Stap 6: Beeld vormen **10 min.**

Daarna wordt de tijd gegeven aan de luisteraars om informatie te vragen of om verduidelijking te vragen wanneer iets nog niet duidelijk voor hen is. De casusinbrenger antwoordt hierop slechts in korte bewoordingen.

Stap 7: Oordelen individueel **5 min.**

Elk groepslid schrijft zijn eigen advies en idee op.

Stap 8: Oordeelvorming in de groep

15 min.

Ieder groepslid geeft zijn of haar advies aan de casusinbrenger. Hierbij is het belangrijk dat de casusinbrenger tussendoor niet reageert.

Stap 9: Besluit vormen

5 min.

De casusinbrenger neemt de tijd om te vertellen wat hij/zij heeft gedaan of wat hij/zij wil gaan doen en wat, in het laatste geval, hij/zij heeft gehad aan de adviezen en ideeën die zijn geopperd.

Stap 10: Gedrag

5 min.

De groepsleider vertelt de casusinbrenger wat hij / zij van het gedrag uit de probleemsituatie ook herkent in het gedrag van de intervisiegroep. Dat kan bijvoorbeeld betrekking hebben op de manier waarop iemand de vragen heeft beantwoord of een mening heeft gegeven. De casusinbrenger kan hierop reageren met antwoorden als "wat je zegt herken ik" of "dit herken ik niet als iets van mijzelf", maar er moet geen sfeer van aanval en/of verdediging ontstaan.

Stap 11: Delen

10 min.

De groepsleden vertellen over hun eigen gedrag (en de moeilijkheden die zij daar aanvankelijk bij hadden!) in soortgelijke situaties. Daarbij mag van de toehoorders verwacht worden dat ook zij zich van hun kwetsbare kant laten zien, ook al ligt die in het verleden.

Wanneer daar behoefte aan is, kan de casusinbrenger nog vragen om enkele praktische tips of kan hij/zij uitleggen wat deze intervisie opgeleverd heeft.

Benodigde tijd

80 min.

Verdieping Intervisiemethode 2: De Raguse methode

De kracht van deze methode zit in het herkennen, doorleven en uiten van eigen gevoelens en die van anderen die onderdeel zijn van de casus. Essentieel is de fase waarin de groepsleden wordt gevraagd zich in te leven in de positie van verschillende personen, te beginnen bij de personen die voor de inbrenger het belangrijkste zijn, tot en met de inbrenger zelf. Doordat belevingen, ervaringen en fantasieën van ieder op deze wijze worden uitgesproken, komen vaak (voorheen onbewuste) achtergronden van het probleem naar voren. Hierdoor krijgt de inbrenger zicht op de eigen waarnemingen, denkprocessen, weerstanden en projecties.

Stap 1: Inventarisatie werkgerelateerde vragen **5 min.**

Korte inventarisatie van vraagstukken om in te brengen.
Keuze van een casus met daarin twee of drie hoofdpersonen.

Stap 2: Toelichting en eerste indruk **10 min.**

Toelichting en verheldering van de vraag van de inbrenger: wat wil deze bereiken met deze intervisie?

Wat is volgens de luisteraars het meest wezenlijke element van het verhaal? Dit kan een woord, een zin of een non-verbaal moment zijn. De casusinbrenger reageert niet.

Stap 3: Verkenning van de vraag **10 min.**

Een ronde vragenstellen. Stel open vragen om een duidelijk beeld te krijgen van de situatie en de verschillende hoofdpersonen.

Stap 4: Identificatie **15 min.**

Houd twee of drie rondes waarin deelnemers zich telkens verplaatsen in de hoofdpersonen van de casus. Zij spreken zinnen uit die beginnen met 'Ik ...'

Als laatste verplaatsen ze zich in de casusinbrenger zelf.

Inbrenger reageert kort na elke ronde door te zeggen wat het meeste raakt.

Stap 5: Adviesronde

15 min.

Ieder groepslid beantwoordt de vraag:
'Wat zou ik doen als ik in de positie van de inbrenger zou zitten'.

Stap 6: Oogsten

5 min.

Inbrenger vertelt wat raakt en wat hij of zij zich voorneemt.

Stap 7: Nabespreking

10 min.

De wijze waarop werd begeleid, de toegepaste werkwijze en het samenwerken worden nabesproken.

Benodigde tijd

70 min.

Verdieping Intervisiemethode 3: De dialoogmethode

Deze methode is uitermate geschikt om visies uit te wisselen, te expliciteren en aan te scherpen.

Stap 1: Keuze praktijksituatie

5 min.

Selecteren van een praktijksituatie waar de inbrenger bij betrokken is en die hij/zij als een probleemsituatie heeft ervaren. De situatie wordt toegespitst op één cruciaal moment.

Stap 2: Interview

10 min.

Een groepslid neemt de inbrenger een kort interview af:

- Wat is de kwestie in de casus voor jou?
- Tegen welke achtergrond speelt zich dit moment af (geschiedenis, personen, belangen,...)?
- Welke gevoelens speelden op dat moment bij jou een rol?
Welke gedachten gingen door je heen?
- Wat heb je concreet gedaan?
- Welke vraag wil je aan de deelnemers voorleggen?

Iedereen luistert mee en schrijft het cruciale moment en de vraag voor zichzelf op.

Stap 3: Cruciale moment en vraag

10 min.

Iedereen vertelt wat hij heeft gehoord als het cruciale moment en de vraag.

Op basis van de verschillende reacties geeft de inbrenger aan wat het cruciale moment en de vraag is.

Stap 4: Verheldering

5 min.

Iedereen stelt vragen ter verheldering van de feiten, zodat zij zich goed kunnen inleven in het cruciale moment.

Stap 5: In de schoenen van de inbrenger

15 min.

De anderen verplaatsen zich in de schoenen van de inbrenger en beantwoorden voor zichzelf de volgende vragen:

- Als ik in die situatie was, op dat moment, wat zou ik dan allemaal voelen?
- Wat zou ik denken?
- Wat zie ik mezelf doen in deze situatie?
- Wat is dus (blijkbaar) mijn antwoord op de vraag?

Enkele deelnemers vertellen hun antwoorden. Belangrijk is dat ze spreken vanuit hun eigen beleving en zich niet als adviseur naar de inbrenger gaan gedragen.

Stap 6: De essentie destilleren

10 min.

Iedereen neemt kort de tijd om voor zichzelf een antwoord te formuleren op de vraag: Waar draait het hier om? Wat gaat je het meest aan het hart? Iedereen krijgt de gelegenheid het antwoord op te lezen.

Stap 7: De deugdelijke houding

10 min.

Vervolgens staat de inbrenger stil bij de houding die nodig is om in zo'n situatie wijs te handelen. Dit vindt plaats door de beantwoording van de volgende 4 vragen:

- Wat heb ik hier onder ogen te zien?
- Welke moed dien ik op te brengen?
- Welk verlangen van mezelf heb ik hier los te laten, op te geven?
- Wat is er nodig om alle betrokkenen recht te doen?

Stap 8: Terugblik

5 min.

Wat werkte goed in de aanpak? Wat vond je lastig? Wat ga je hiermee doen?

Benodigde tijd:

70 min.

Verdieping Intervisiemethode 4: Het creatieve brein

Met behulp van deze methode geven de leden van de groep hun visie weer op de geschetste situatie door middel van een tekening. Het helpt de inbrenger meerdere kanten van zijn probleem te zien en hoe de situatie overkomt op anderen. Er volgt geen advies of oplossing van de leden.

De kracht van deze methode is dat zij het creatieve brein van de leden aanspreekt, waaruit verrassende oplossingen kunnen rollen. Erg leuk om te doen, heel verrassend.

Stap 1: Probleemstelling

5 min.

De inbrenger vertelt kort iets over de situatie en stelt nog eens duidelijk zijn vraag. De groepsleden reageren niet.

Stap 2: Individuele associaties een plek geven

10 min.

Zonder iets te zeggen, schrijft elk individueel groepslid de eigen eerste associaties op papier (oordelen, oplossingen, herkenningen, emoties). Net zolang tot er geen gedachten meer over zijn.

Stap 3: Informatie verzamelen door vragen stellen

10 min.

Iedereen mag per ronde een OPEN vraag stellen. Er wordt alleen gevraagd naar de feiten. Op deze manier wordt zoveel mogelijk feitelijke informatie verzameld. De gevoelens, meningen en gedachten van de inbrenger en luisteraars worden hier buiten beschouwing gelaten.

Stap 4: Situatianalyse

20 min.

De groepsleden associëren nogmaals met het probleem en maken hier een visuele voorstelling van. Maak gebruik van kleuren en vormen, liever geen woorden. De creatie geeft aan hoe je gevoelsmatig als groepslid tegen het probleem aankijkt.

Stap 5: Presenteren van creaties

15 min.

De groepsleden presenteren hun creaties aan de inbrenger waarbij ze uitleggen waarom en hoe ze tot hun creatie zijn gekomen. Vooral de associaties die ze hadden met het probleem is interessant.

Stap 6: Nabespreken

15 min.

De inbrenger geeft aan hoe de creaties hem aanspreken en waarom. Hiermee kan hij vervolgens aangeven wat het hem heeft opgeleverd.

Stap 7: Evaluatie

10 min.

Evalueer deze gekozen methode.

Benodigde tijd:

85 min.

Verdieping Intervisiemethode 5: Brain-write carrousel

Met behulp van deze methode bedenken de leden van de groep in een korte tijd zoveel mogelijk oplossingsmogelijkheden voor een thema dat hen allen bezighoudt. Dat maakt deze intervisievorm geschikt voor teams of professionals die hetzelfde werk doen. Thema's die op deze manier onder de loep kunnen worden genomen zijn bijvoorbeeld thema's die te maken hebben met de werkwijze die de deelnemers hanteren of met de samenwerking.

Benodigdheden: post-its, stiften of gekleurde stickers en een flip-over.

Stap 1: Voorbereiding

De gespreksleider zorgt voor een heldere omschrijving van het thema.

De gespreksleider bedenkt enkele voorbeelden van een centrale vraag.

Iedereen zit aan een tafel waarop een pakje post-its en een pen liggen.

Stap 2: Formulering van de centrale vraag

10 min.

De groep bedenkt gezamenlijk een juiste formulering van de centrale vraag.

Bijvoorbeeld: hoe kunnen we het procesmatig handelen van verpleegkundigen versterken?

Stap 3: Mogelijke oplossingen – 1^e ronde

5 min.

Het is een brainwrite, dus je praat in deze fases niet met de anderen.

Schrijf oplossingen die hem / haar te binnen schieten op een post-it (één oplossing per post-it). Je plakt alle post-its voor je op je tafelblad.

Na 5 min. schuif je een plaats door, waardoor je aan de tafel van je buurman komt te zitten. Je leest de oogst van de buurman.

Je kunt je in deze rondes steeds laten inspireren door de antwoorden van je buurman, maar ook nieuwe oplossingen bedenken.

Stap 4: Mogelijke oplossingen – 2^e ronde **2 min.**

Schrijf weer alle oplossingen die je te binnen schieten op een post-it.

Plak alle post-its voor je op je tafelblad.

Na 2 minuten doorschuiven naar de volgende tafel.

Stap 5: Mogelijke oplossingen – 3^e ronde **2 min.**

Schrijf weer alle oplossingen die je te binnen schieten op een post-it.

Plak alle post-its voor je op je tafelblad.

Na 2 minuten doorschuiven naar de volgende tafel.

Stap 6: Mogelijke oplossingen – 4^e ronde **2 min.**

Schrijf weer alle oplossingen die je te binnen schieten op een post-it.

Plak alle post-its voor je op je tafelblad.

Na 2 minuten doorschuiven naar de volgende tafel.

Stap 7: Categoriseren en selecteren **15 min.**

Alle post-its worden gecategoriseerd op een flip-over/muur.

Waar nodig kan toelichting worden gevraagd op oplossingen.

Iedereen zet met een stift een stip op de drie opties die ze de beste vinden.

Uit deze selectie kiest de groep uiteindelijk de meest geschikte optie.

Benodigde tijd: **36 min.**

Verdieping Intervisiemethode 6: Het reflecterende team

De kracht van deze methodiek zit in het gebruik van een interviewer en een reflectiegroep.

Stap 1: Voorbereiding

Inbrenger en interviewer zitten schuin tegenover elkaar. Ongeveer drie meter schuin tegenover hen zit het reflecterende team in een halve kring.

Bij stap 3 kan die kring worden gesloten.

Stap 2: De leervraag wordt beschreven door middel van een interview 15 min.

Doel: de leervraag zo te beschrijven dat de reflectiegroep genoeg materiaal heeft om op te reflecteren. Wat voor de inbrenger niet blijkt te werken, laat de reflectiegroep links liggen. Stop als de brenger de vraag voldoende heeft kunnen toelichten.

Oplossingsgerichte voorbeeldvragen om de situatie in beeld te krijgen:

- Wat speelt er? Wat en wie is belangrijk in deze situatie?
- Wat heb je al gedaan?
- Waar hoop je op?
- Wat werkte al in de richting van de gewenste situatie?

Stap 3: Het reflecterende team bespreekt perspectieven 10 min.

Zoveel mogelijk perspectieven en vragen verzamelen voor de inbrenger van de situatie.

- alle gehoorde kwaliteiten van de inbrenger
- alle gehoorde mogelijkheden
- eigen associaties hierop, die nuttig kunnen zijn voor de inbrenger

Inbrenger en interviewer luisteren. Inbrenger maakt notities om te bepalen wat voor haar/hem nuttig is.

Stap 4: De interviewer be vraagt de inbrenger van de situatie **10 min.**

Doel: inbrenger de mogelijkheid geven het perspectief te kiezen dat zij/hij het meest zinvol acht om concreet uit te werken.

De interviewer be vraagt de inbrenger op oplossingsgerichte wijze over het gekozen perspectief.

Wat is de volgende haalbare stap in de gewenste richting die de inbrenger gaat maken?

Hoe is deze stap zichtbaar voor betrokkenen?

Stap 5: Iedere deelnemer reflecteert op de intervisie **5 min.**

Bespreek wat deze intervisie voor ieder persoonlijk heeft opgeleverd.

Stap 6: Vervolg monitoren **5 min.**

Doel: inbrenger ondersteunen bij het zetten van stappen in de gewenste richting.

(In de periode volgend op de intervisie waar mogelijk complimenten en feedback geven als de inbrenger stappen zet in de gewenste richting.)

Bij de volgende intervisie kort ingaan op wat er anders is voor de inbrenger.

Benodigde tijd: **45 min.**

