

## Wat is intervisie?

Intervisie is:

- a. een gestructureerde methode om
- b. van elkaars
- c. werkvraagstukken
- d. te leren

Ad a:

Intervisie is een gestructureerd gesprek. De structuur is er om effectief en efficiënt de inbrenger van een vraagstuk verder te helpen. Er bestaan veel vormen. Drie daarvan behandelen we hierna.

Ad b.:

Meestal bestaat een intervisiegroep uit 5 tot 8 personen. Eén daarvan neemt gedurende een bijeenkomst de rol van begeleider op zich. Een groep kan zijn samengesteld uit directe collega's, uit collega's waar je in de praktijk (nog) niet zoveel mee te maken hebt, uit deelnemers aan een leergang. Allerlei varianten zijn mogelijk.

Ad c:

Met intervisie krijg je zicht op je eigen handelen in bepaalde situaties, omgevingen of vraagstukken die met het werk te maken hebben. Wat is je voorkeursgedrag, waar liggen je valkuilen, in welke omstandigheden neemt je effectiviteit af?

Bovendien krijg je adviezen aangereikt van je collega-deelnemers: wat zouden zij doen als zij in jouw schoenen staan?

Daarna is het zaak te experimenteren met deze andere vormen van handelen: het veranderen van je gedragspatroon om effectiever te worden in je werk.

Ad d:

Het leren over jezelf, de effectiviteit van je handelen en de mogelijkheden om die te vergroten staan voorop. En door actief bij te dragen aan de casuïstiek van de andere deelnemers leer je ook van hun vragen.



### Intervisie – randvoorwaarden

- Groepsgrootte 5 tot 8, zeker niet meer
- Vrijwillige deelname
- Bereid zijn, je manier van werken ter discussie te stellen
- Geïnteresseerd zijn in de ander
- Bereid zijn, een risico'tje te nemen
- Respect hebben voor je collega-deelnemers

### Intervisie – spelregels

- Intekenen is meedoen
- afspraak = afspraak
- Een eenmaal begonnen casus breek je niet af, maar maak je af
- Je garandeert elkaar vertrouwelijkheid
- Je draagt eraan bij dat iedereen zich veilig voelt
- Storingen hebben altijd voorrang
- Er is altijd een begeleider (in- of extern), die op verzoek van de intervisiegroep de spelregels en procedure bewaakt en de tijd in de gaten houdt



## Intervisie – Incidentmethode

### 1. Inventariseren vraagstukken

Op flap, daarna kiezen

### 2. Benoemen vraagstuk

De inbrenger licht het vraagstuk kort toe. Een vraagstuk is van jezelf, werkgerelateerd, speelt in het nu of de nabije toekomst en begint met “ik”, gevolgd door een werkwoord (ik heb er last van dat..., ik wil graag..., ik weet niet..., etc.)

Hierna nemen de intervisiedeelnameers een paar minuten om na te denken over vragen die zij over het vraagstuk aan de inbrenger willen stellen.

### 3. Rondjes vragen

De vragen zijn open, waardoor de inbrenger wat vertelt en niet kan volstaan met “ja” of “nee”. Open vragen beginnen veelal met *wie, wat, hoe, welke, wanneer, waarom,...*

De vragen zijn ook waarde- en adviesvrij. Let erop dat in je vraag geen oordeel zit, en ook niet alvast een verkapt advies.

Iedereen stelt om de beurt een vraag. De inbrenger geeft meteen antwoord, daarna stelt de volgende deelnemer een vraag. Heb je een vervolgvraag, dan moet je wachten tot je weer aan de beurt bent. Heb je geen vraag meer, dan pas je. Komt er geen nieuwe informatie meer op tafel, dan stoppen de vragenrondes.

### 4. Rondje roddelen

De inbrenger gaat met zijn rug naar het gezelschap zitten. De overige deelnemers praten over wat hun in de vragenrondjes is opgevallen. Welke patronen en rode draden tekenen zich af? Welke vragen vond de inbrenger moeilijk, wanneer bleef het even stil? Wat hoorde je tussen de woorden door? Welke impliciete boodschappen bleven onbesproken? Wat viel je op aan de lichaamstaal van de inbrenger? Et cetera.

Als men is “uitgeroddeld” draait de inbrenger zijn stoel weer om. Uiteraard heeft hij de gelegenheid voor een korte reflectie op wat hij heeft gehoord.



5. Eventueel herbenoemen van het vraagstuk

Soms ziet de inbrenger door de vragenrondjes, zijn antwoorden en het roddelen aanleiding zijn vraagstuk te herdefiniëren: het zit toch anders dan hij aanvankelijk dacht. Dan volgt stap 6.

Is er geen aanleiding het vraagstuk te herbenoemen, dan door naar stap 7.

6. Nieuwe rondjes met vragen

Als de inbrenger zijn vraag herbenoemd heeft kan dat aanleiding zijn voor de andere deelnemers om daar nog wat vragen over te stellen. Daarbij gelden dezelfde spelregels als in stap 3.

7. Aanreiken van adviezen

Nadat de deelnemers-adviseurs daar een paar minuten over hebben nagedacht geven zij om de beurt hun advies/adviezen aan de inbrenger. Dat begint met “Als ik in jouw schoenen stond, dan...”. Onderlinge discussie over de adviezen is niet relevant en daarom ook buiten de orde.

8. Reactie inbrenger

De inbrenger geeft een korte reflectie op de adviezen. Wat ga je morgen meteen toepassen, waar moet je nog even over nadenken?

9. Afsluiting

Tot slot blik je met elkaar kort terug: hoe ging de intervisie technisch gezien? Wat nemen de adviseurs uit de behandeling van de casus mee voor hun eigen werk?



## Intervisie “light I” ( “Fresh Questioning”)

### 1. Benoemen vraagstuk

De inbrenger licht het vraagstuk kort toe. Een vraagstuk is van jezelf, werkgerelateerd, speelt in het nu of de nabije toekomst en begint met “ik”, gevolgd door een werkwoord (ik heb er last van dat..., ik wil graag..., ik weet niet..., etc.).

Hierna nemen de intervisiedeelnemers een paar minuten om na te denken over vragen die zij hierover aan de inbrenger willen stellen.

### 2. Vragen stellen

De deelnemers-adviseurs stellen vragen: om de beurt een vraag, rondjes draaiend tot er geen vragen met nieuwe inhoud meer zijn.

De inbrenger heeft een collega gevraagd de vragen voor hem op een flap te schrijven. De inbrenger geeft geen antwoord, maar voorziet een vraag steeds van de kwalificatie “warm” (de vraag is raak, betekenisvol, zet aan tot denken, etc.), “koud” (de vraag is mis, doet niks) of “lauw” (inderdaad: ertussenin). De flappenschrijver zet die kwalificaties bij de vragen.

### 3. Reflectie door de adviseurs

De deelnemers-adviseurs kijken door hun oogharen naar de vragen en de kwalificaties, en proberen daarin rode draden en patronen te herkennen. Daarover wisselen zij hardop van gedachten. De inbrenger luistert, neemt niet deel.

### 4. Reflectie door de inbrenger

De inbrenger van het vraagstuk heeft het laatste woord. Hij reflecteert op de vragen, de patronen daarin, de reflectie van de andere deelnemers, hoe hij een en ander heeft ervaren en wat hem dit nu vertelt over zijn vraagstuk.



## Intervisie “light 2” (Balint-methode)

### 1. Benoemen vraagstuk

De inbrenger licht het vraagstuk kort toe. Een vraagstuk is van jezelf, werkgerelateerd, speelt in het nu of de nabije toekomst en begint met “ik”, gevolgd door een werkwoord (ik heb er last van dat..., ik wil graag..., ik weet niet..., etc.).

Hierna nemen de intervisiedeelnemers een paar minuten om na te denken over vragen die zij hierover aan de inbrenger willen stellen.

### 2. Rondjes vragen

Iedereen stelt om de beurt een vraag. De inbrenger geeft meteen een antwoord, daarna stelt de volgende deelnemer een vraag. Heb je een vervolgvraag, dan moet je wachten tot je weer aan de beurt bent. Heb je geen vraag meer, dan pas je. Komt er geen nieuwe informatie meer op tafel, dan stoppen de vragenrondes.

In tegenstelling tot bij de incidentmethode hoeven de vragen hier niet per sé open te zijn. Het is wel handig om vragen te vermijden waarin een mening of advies verstopt zit.

### 3. Adviseren

De deelnemers-adviseurs schrijven hun advies op: wat zou je doen als je in de schoenen stond van de inbrenger? Hoe zou jij dan het vraagstuk aanpakken? Wat zouden jouw stappen zijn? Hiervoor krijgen ze 15 tot 20 minuten.

### 4. Adviezen delen

Iedere deelnemer-adviseur vertelt heel kort de essentie van zijn of haar advies, en geeft dat daarna mee aan de inbrenger. Discussie over de adviezen is niet relevant en buiten de orde.

### 5. Reactie inbrenger

De inbrenger geeft een korte reflectie op de adviezen. Wat ga je morgen meteen toepassen, waar moet je nog even over nadenken?

