

# 1. Doel en werkwijze intervisie

## Doel

- leren leren van elkaar.
- de groep gebruiken als oefensituatie
- themagerichte situaties bespreken
- de groep mee laten denken over een probleem en/of praktijksituatie
- experimenteren met onderdelen uit je gewenste functieprofiel
- kennismaken en ervaren van een intervisiemethodiek

## Werkwijze

- Er vinden zes intervisiebijeenkomsten onder begeleiding van een coach plaats.
- Voor iedere intervisiebijeenkomst beschrijf je een case/praktijksituatie waarin je vragen hebt bij jouw rol (zie achterin).
- Deze situatiebeschrijving neem je mee naar de bijeenkomst.
- Tijdens iedere bijeenkomst worden max. twee situatiebeschrijvingen in consensus uitgekozen om te bespreken.
- De coach is aanwezig om te stimuleren dat de intervisiegroep leert van elkaar en om tips en handvatten aan te reiken.
- Na afloop van het traject is er van iedere deelnemer minimaal 1 situatiebeschrijving besproken.
- Iedere deelnemer is verantwoordelijk voor:
  - het nakomen van de gemaakte afspraken
  - het voldoende aan bod komen
  - het 'eigen voorzitter' zijn
  - het aangeven van grenzen
  - het gegeven dat storingen in het onderlinge proces voorrang hebben
  - het geleerde toepassen in de eigen praktijk

## Wat is intervisie

- Onderlinge advisering t.a.v. werkproblemen,
- in een leergroep bestaande uit gelijken,
- die binnen een gezamenlijk vastgestelde structuur tot oplossingen tracht te komen (in de zin van gedragsverandering t.o.v. de probleemsituatie),
- in een autonoom, ervaringsgericht leerproces

## Waar het om gaat bij intervisie

Intervisie is een zelfstandig bestaande werkwijze die met behulp van bepaalde methoden gestructureerd in praktijk kan worden gebracht. Intervisie vraagt niet om bepaalde beroepsdeskundigheid maar om gemotiveerde groepsleden die in een sfeer van onderling vertrouwen willen werken aan het oplossen van concrete werkproblemen.

Het methodisch werken met intervisie is van belang om taakgericht te werken en te weten waar men met elkaar aan toe is. Een methode dient nooit als een strak keurslijf te worden toegepast. De intervisiegroep moet leren flexibel met structuren om te gaan en de aandacht te geven aan storingen in het groepsproces.

In het autonome leerproces dat intervisie is, is het eigen leiderschap van ieder groepslid een voorwaarde om op basis van gelijkheid met elkaar te werken en te leren.

Machtsverhoudingen van buiten de intervisiegroep worden met het werkprobleem meegenomen in de intervisiegroep. Machtsverhoudingen spelen ook een rol in de interacties tussen de deelnemers.

Zicht krijgen op deze verhoudingen in macht en onmacht betekent een verdieping van het intervisieproces. Hetzelfde geldt voor het aandacht geven aan weerstanden, storingen en overdrachtsverschijnselen in de groep.

Intervisie moet niet alleen gericht zijn op de bespreking van individuele werkproblemen maar uitdrukkelijk ook op voor de groep gemeenschappelijke thema's uit het individuele probleem. Van daar en dan (veraf en veilig) naar het hier en nu (dichtbij en persoonlijker).

Deze werkwijze houdt in dat ieder groepslid op elke bijeenkomst de mogelijkheid geboden wordt persoonlijk te leren en niet alleen wanneer hij/zij een probleem/case inbrengt.

# Tips voor intervisie

## 1. Wees een O.E.N. en vorm eerst een beeld van wat er aan de hand is

- wees een O.E.N. (Open Eerlijk en Nieuwsgierig)
- luister goed vanuit een open mind
- stel open vragen, vraag door (NB: geen suggestieve vragen)
- zoek de vraag achter de vraag; wees nieuwsgierig
- vat samen
- stel oplossingen uit

## 2. Het is verboden oplossingen aan te bieden

Door het toepassen van deze spelregel leren de intervisanten elkaar te betrappen op het aandragen van oplossingen.

## 3. Zoek de vraag achter de vraag

Door goede vragen te stellen wordt de inbrenger aan het denken gezet. Vaak blijkt dan dat er achter het eerstgenoemde vraagstuk andere, vaak belangrijkere problemen schuilen.

Als aan de inbrenger de goede vragen worden gesteld, kan hij op den duur de essentie van zijn eigen problemen vaststellen en de problemen oplossen. Eigen oplossingen werken altijd beter dan tips en adviezen van anderen.

## 4. Luister en kijk goed

Ga na welk gevoel het verhaal van de inbrenger bij je oproept.

Feedback hierover geven zorgt dat de inbrenger een luisterend oor krijgt voor andere invalshoeken en daarmee wordt ruimte gecreëerd.

## 5. Verbind je leerdoelen met wat er hier en nu gebeurt

Deelnemers kunnen elkaar effectief coachen door de schijnwerper van ' een situatie ergens in de praktijk' te laten omzwaaien naar ' wat de teamleden op dat moment zelf aan het doen zijn'

## 5 stappenplan intervisie

zie onderaan  de blz. stap 5

### **Stap 1, beeld maken van casusinbrenger.**

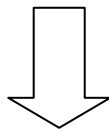
Casusinbrenger geeft een korte situatie weer waar hij/zij vragen over heeft.

Let erop dat er niet teveel inhoudelijk ingegaan wordt op de situatie. De beschrijving is zo concreet mogelijk, zodat iedereen een beeld krijgt van hetgeen er speelt, en nog belangrijker, welke rol de inbrenger zelf heeft in deze situatie en welk aandeel hij/zij heeft gehad aan het geheel. De beschrijving eindigt met een heldere vraag van de inbrenger die hij/zij beantwoord wil hebben.

*Vragen zijn o.a.*

- wat werd er gevraagd van je?
- wat deed je precies?
- wat dacht je?
- welke overwegingen had je?
- welke aarzelingen, dilemma's of twijfels had je?
- wat is het beste wat je hebt gedaan?

Ieder groepslid stelt open vragen en probeert ook te achterhalen waar de inbrenger goed in is geweest.



### **Stap 4, kiezen voor een nieuwe werkwijze. In de goede richting werken.**

Casusinbrenger gaat niet in discussie over de adviezen/tips maar geeft aan welk advies hem/haar aanspreekt en hoe hij/zij het vraagstuk zou kunnen aanpakken en/of zijn professioneel handelen zou kunnen veranderen.

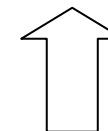
Groep helpt door het stellen van vragen en het geven indrukken. De groepsleden geven feedback en objectieve adviezen.

*Vragen zijn o.a.*

- wat ga je anders doen.
- waar ga je voortaan opletten?
- welke voordelen en bezwaren zie je?
- welke stappen ga je in de goede richting ondernemen.
- welke borging is hiervoor nodig.

Groep handhaaft open, niet oordelende doch zeker kritische houding.

Casusinbrenger rond af met samenvatting van zijn/haar leerpunten en/of acties. Tenslotte afspraken over terugrapportage resultaten.



**Stap 2, analyseren van het handelen van de inbrenger door open vragen te stellen en geen suggestieve.**

Groep zoekt naar achtergronden van werkwijze casusinbrenger en probeert te kijken hoe het komt waarom de inbrenger zo heeft gehandeld. De groepsleden stellen vragen en geven indrukken.

Let erop dat er in dit stadium nog geen oplossingen/tips/suggesties gedaan worden.

Casusinbrenger ontdekt langzamerhand hoe je ook anders tegen zijn handelen kan aankijken. Hij/zij raakt zich bewust van de subjectiviteit van zijn/haar eigen werkwijze.

*Vragen zijn o.a.*

- het lijkt wel of je je moest....., ?
- hoe kan het anders en wat zou er dan zijn gebeurd?
- Als ik je goed begrijp dan vind je.....?
- welke kenmerken zijn typerend voor je handelen?
- Herken je een patroon = werkwijze die je vaak gebruikt?
- wat heb jij nodig om je handelen goed uit te kunnen voeren?.
- 

Welke kwaliteiten horen we van de casusinbrenger

**Stap 3, aandragen van mogelijke alternatieven**

*Constructieve roddel.* Groep brengt eigen bevindingen en opvattingen naar voren; wat hun is opgevallen ten aanzien van de manier van denken en kijken van de inbrenger. Dit doet men 10/15 minuten, waarin de inbrenger niets kan zeggen alleen maar luisteren. Schrijft op wat hem/haar aanspreekt.

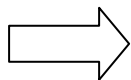
De inbrenger reageert op de naar voren gebrachte bevindingen en opvattingen. Hij/zij onderzoekt de opmerkingen naar zijn/haar dagelijks handelen en bekijkt de alternatieven.

*Vragen zijn o.a.*

- wat zou je willen doen?
- welke kwaliteiten van je staan hier centraal?
- welke opvattingen liggen hieronder?
- wil je deze opvattingen zo houden?
- had een andere opvatting een andere situatie opgeleverd?
- welke alternatieven heb je?
- welke mogelijk oplossingen zijn er?

Er ontstaat een gesprek waarin de groepsdeelnemers hun open, niet oordelende doch wel een zekere kritische houding handhaven.

De casusinbrenger reageert hierop en formuleert wat hij/zij wil.



**Stap vijf is dat alle aanwezigen aangeven wat zij hebben geleerd en herkennen vanuit deze casus en dat vertellen.**

# Huiswerkopdracht Intervisie

## Doel:

Het voorbereiden van een lastige situatie voor intervisie

## Opdracht:

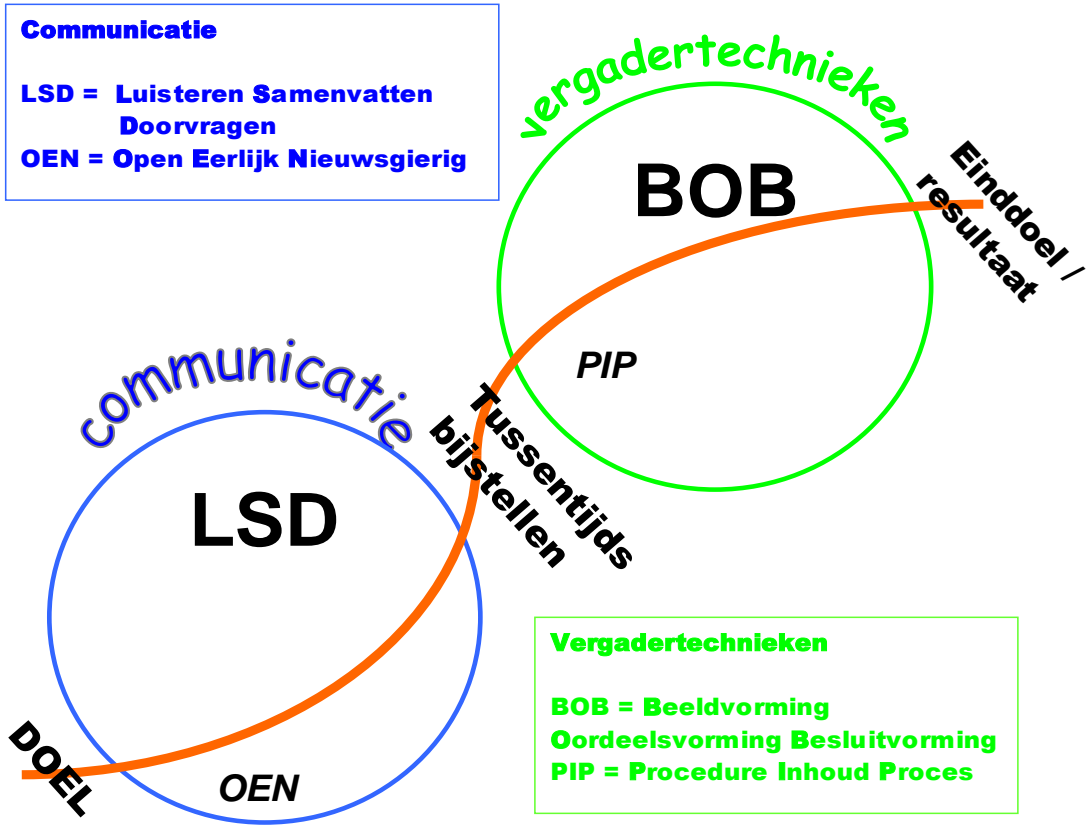
Beschrijf alvast als voorbereiding op de intervisiebijeenkomst beknopt een **lastige of moeilijke** praktijksituatie die je op dit moment bezighoudt (**actueel is**) en daarom zou willen inbrengen in de intervisie. Neem een situatie **die speelt binnen je huidige werk**, die goed aangeeft wat je **lastig/moeilijk vindt** en waar je **misschien wel vaker moeite mee hebt**. Tijdens de intervisiebijeenkomst kiezen we er dan 1 of 2 uit om echt mee aan de slag te gaan.

Bij de beschrijving kun je de volgende richtlijnen aanhouden

1. Beschrijf beknopt de feitelijke situatie in de tegenwoordige tijd en vanuit de ik-persoon. (Wat is het onderwerp, wat gaat er vooraf, wie is/ zijn er bij betrokken, wat zijn de hoofdzaken en grote lijnen)
2. Wat wilde je bereiken in deze praktijksituatie?
3. Wat heb je gezegd en gedaan? Hoe reageerde (n) de betrokkene(n)?
4. Welke gevoelens spelen/speelden bij jou in deze situatie een rol (positief en negatief)

**De beschrijving hoeft niet langer dan een half A-4 tje te zijn!**

# Effectief communiceren



- Waar gaat het mij echt om?
- Waar gaat het de ander echt om?
- Waar gaat het ons gezamenlijk om?

Op zoek naar gezamenlijke belangen

- Gespreksleider
- Deelnemer/Procesbewaker
- Woordvoerder

Rollen binnen een gesprek/vergadering