

Jantine Huizing
Jeroen Hendriksen

INTERVISIE WERK- VORMEN



THEMA.

INLEIDING

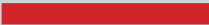
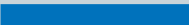
Met deze waaier kunnen intervisiegroepen (en begeleiders daarvan) nieuwe, aantrekkelijke en dynamische werkvormen kiezen die intervisie tot een succes maken.

Nieuwe werkvormen (ook wel modellen of methoden genoemd) helpen om intervisie boeiend en leerzaam te houden. Ervaring opdoen met deze werkvormen betekent dat de intervisiegroep spannende leerervaringen meemaakt die iedere deelnemer voor zich kan gebruiken in zijn werk (bijvoorbeeld bij teams, opleiding, coaching of training).

Werken met een bijzondere werkvorm houdt in dat een intervisiegroep al experimenterend onderzoekt en leert.

De intervisiegroep moet in zijn ontwikkeling zo ver zijn dat de deelnemers in vertrouwen en met respect en zorgvuldigheid voor elkaar kunnen werken.

In deze waaier hanteren we de volgende indeling:

- oplossingsgerichte werkvormen 
- creatieve werkvormen 
- activerende werkvormen 
- reflectieve en spirituele werkvormen 

2

WAT IS INTERVISIE?

Intervisie houdt in dat een groepje collega's met elkaar in gesprek gaat over problemen op het werk. Dit kan ook onder leiding van een deskundig begeleider. De problemen worden geanalyseerd en van oplossingen voorzien. De deelnemers geven elkaar tips of adviezen. Het leerproces bij intervisie is onderzoekend en reflectief van aard. Dit leerproces zorgt voor concrete resultaten.

Groepsgrootte

Een intervisiegroep telt idealiter 6 à 8 deelnemers en werkt gedurende 1 tot 3 uur met elkaar (meestal 1,5 uur).

Resultaten

De resultaten van intervisie zijn:

- aandacht voor elkaars werkproblemen
- onderling begrip en steun
- gedragsverandering
- strategisch kunnen denken
- betere communicatieve vaardigheden
- in staat tot zelfsturend leren
- ervaring met nieuwe werkvormen
- en natuurlijk veel tips, adviezen en ideeën waaruit je zelf een keuze maakt

3

REGELS EN AFSPRAKEN

- Afwezigheid is in principe niet geoorloofd (maar iedereen is wel eens een keer ziek ...).
- Kom niet te laat en ga niet eerder weg.
- Zorg voor een rustige werkruimte met de stoelen in een kring.
- Spreek af wie gespreksleider is en wie afspraken notuleert.
- Spreek af wie het werkprobleem inbrengt en welke intervisiemethode er gebruikt gaat worden.
- Leg de afspraken vast in een formeel of informeel contract.
- Zorg voor veiligheid en vertrouwen in elkaar. Hanteer privacy naar buiten.

De valkuilen van intervisie

- Ga nooit met je baas in een intervisiegroep.
- Wees kritisch naar elkaar toe en neem geen genoegen met te veel comfort (gezellig!).
- Intervisie zonder een werkprobleem is luchtfietsen.
- Bespreek persoonsgebonden vragen, geen algemene abstracte vragen of discussieonderwerpen.

1. Beginnende groep? Geen ervaring? Leer eerst de basis-intervisiemethode aan (zie kaart 6).
2. Let erop dat iedereen 'in de goede stand' komt (zie kaart 5).
3. Gebruik de tijdsaanduidingen in deze waaier als indicatie.
4. Een groep die geen of weinig ervaring heeft met intervisie kan zich laten ondersteunen door een deskundig extern begeleider.
5. Zorg altijd dat herformulering van de vraag, tips en adviezen en het actieplan een plaats krijgen in iedere werkvorm die je gebruikt.
6. Reflecteer altijd cyclisch.
 - Wat is er gebeurd?
 - Wat vond ik daarin belangrijk?
 - Tot welke voornemens of leerwensen leidt dat?
 - Maak een actieplan.
7. Je maakt uiteindelijk je eigen intervisievorm. Lukt een nieuwe werkvorm niet, ga dan terug naar het basis-intervisiemodel.
8. Meer lezen? Kijk op:
 - www.jeroenhendriksen.nl
 - www.verander.info
 - www.de-intervisieacademie.nl

5

IN DE 'GOEDE STAND' KOMEN

Door te ontspannen kun je bewust in het hier en nu zijn, waardoor je verleden en toekomst gemakkelijker los kunt laten. Ontspanning helpt bij het richten van de aandacht en het kunnen focussen. En daar is leren (en intervisie) bij gebaat.

- Ga gemakkelijk zitten, zet je voeten plat op de grond.
- Zoek een punt waarop je kunt focussen: een plek, vlek of zoiets op de muur.
- Breng al je aandacht naar dit punt, laat je gedachten de vrije loop, maar blijf gefocust op het punt.
- Je merkt al snel dat je gedachten rustiger worden.

Na 5 tot 10 minuten is de ontspanningsoefening klaar en begin je met intervisie.

Deze oefening kun je ook uitvoeren door je ademhaling te observeren.

- Adem door je neus en voel de lucht in je longen stromen.
- Adem diep in vanuit je buik.
- Telkens wanneer je merkt dat een gedachte opkomt, verplaats je je aandacht en focus je weer naar je ademhaling.
- Word niet boos wanneer je afgeleid wordt, dit is normaal.

6

BASIS-INTERVISIEMODEL

1. Hoe zit iedereen erbij (sinds vorige keer)?
Welk werkprobleem wordt uitgekozen?
(10 min)
2. Analyseer de werkvraag met behulp van open, ruimtegevende vragen. Stel feitelijke informatieve vragen, maar stel ook vragen naar gevoelservaringen en emotionele beleving. (30 min)
3. Herformuleer de werkvraag door terug te spiegelen hoe iedere deelnemer de vraag nu na de analyse zou omschrijven. (15 min)
Laat de inbrenger van de vraag daarna zijn eigen herformulering maken.
4. Adviesronde: geef de probleeminbrenger adviezen en tips. Laat hem zelf kiezen met welke adviezen/tips hij verder kan komen.
(10 min)
5. Maak een actieplan en maak dit zo smart mogelijk (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden). Alternatief: maak een eerste actie. (15 min)
6. Evalueer de werkwijze, de gespreksleider, de groep en jezelf. Welke persoonlijke leeropbrengst heeft iedereen?
Maak afspraken voor de volgende bijeenkomst. (15 min)

7

REFLECTING TEAM MODEL

1 Eerste coachronde

Een van de deelnemers interviewt de inbrenger van de werkvraag over zijn werkprobleem. Het team luistert. (10–15 min)

2 Eerste bespreekronde team

Het team bespreekt het interview gericht op punten die de inbrenger van het probleem verder kunnen brengen.

De interviewer en de inbrenger zwijgen op hun beurt. (10–15 min)

3 Tweede coachronde

Het interview gaat verder met gebruikmaking van de inhoud van de vorige ronde. Het gesprek richt zich op kracht en mogelijkheden om tot oplossingen voor het werkprobleem te komen. (10–15 min)

4 Tweede bespreekronde team

Het team bespreekt al het voorafgaande gericht op concrete oplossingen. (10–15 min)

5 Afsluitende coachronde

Interviewer vraagt of inbrenger de vraag wil herformuleren. Interviewer en inbrenger maken een actieplan. (10–15 min)

Tot slot

Rond af en evalueer. (10–15 min)

8

REFLECTING TEAM MODEL
TOELICHTING

Dit model is afkomstig uit een creatieve mix van ideeën uit de oplossingsgerichte benadering. Het reflecting team kenmerkt zich door:

- dynamische wisseling van rollen
- beurtelings benutten van reflectieve vaardigheden
- toekomstgerichte en oplossingsgerichte wijze van vragen stellen
- aansluiting zoeken bij successen uit het verleden en de kracht van het heden

Tips

- Een groep van 8 deelnemers of meer heeft de voorkeur.
- Handhaaf een strikte tijdsbewaking.
- Interpretieren, associëren, concluderen en adviseren mag.
- De teamleden mogen niet inbreken in het coachgesprek en andersom ook niet.
- Luisteren is reflecteren!
- Stel positieve oplossingsgerichte vragen of doe suggesties.

9

VIER OPLOSSINGSGERICHTE VRAGEN

1 ***Wat moet er anders?***

De groep stelt vragen. (10–15 min)

2 ***Wat gaat er goed?***

De groep stelt vragen. (10–15 min)

3 ***Als het goed gaat, wat is er dan veranderd?***

Of: Als je morgenochtend wakker wordt en je probleem is opgelost tijdens je slaap, wat is er dan veranderd?

De inbrenger van de vraag is aan het woord met ondersteuning van vragen en tips van de deelnemers. (10–15 min)

4 ***Welke stappen zet je het eerst om je probleem op te lossen?***

De inbrenger is aan het woord.

Waardeer je voornemens met een cijfer van 1 tot 10. (10–15 min)

Waarom geef je een voornemen bijvoorbeeld een 6 en geen 9 of 10? Hoe kun je er een 10 van maken?

Tot slot

Rond af en evalueer. (10–15 min)

10

VIER OPLOSSINGSGERICHTE VRAGEN

TOELICHTING

Tips

- Wat niet stuk is, moet je niet herstellen.
- Zoek uit wat werkt en doe er meer mee. Gebruik bestaande hulpbronnen.
- Als iets niet werkt, probeer dan iets anders.
- De inbrenger van de vraag is de enige expert.
- Als je snel wilt gaan, ga dan langzaam.
- Het gaat niet om het ‘waarom’ van het probleem, maar om het ‘hoe kan ik’. Met andere woorden: een herformulering is van minder belang dan een oplossing.

Praten over oplossingen werkt volgens de oplossingsgerichte benadering beter dan praten over oorzaken. Het gaat om gedragsverandering door kleine stappen.

Voornemens en oplossingen worden ingeschaald op een schaal van 1-10. Geeft iemand zich een 6 voor de kans een oplossing te realiseren, dan staat hij niet sterk in zijn schoenen.

Een voornemen moet de kracht van een 9 of een 10 in zich dragen.