

Intervisiemethodes

Methode 1: Incidentenmethode

Bij de incidentmethode wordt een gebeurtenis uit de werksituatie van een van de deelnemers op gestructureerde wijze besproken. Het doel is analyseren en oplossen van inhoudelijke vraagstukken en vraagstukken m.b.t. persoonlijke verhouding tot het probleem. Het geeft inzicht in problematiek door middel van herdefiniëring. Probleem moet eigen probleem van inbrenger zijn, actueel, en van belang voor de organisatie of voor de persoon

Werkwijze

Stap 1: Presentatie - case vertellen (10 minuten)

Het is van belang de essenties en de cruciale momenten zo concreet mogelijk te formuleren. Het verhaal hoeft niet het totale plaatje van de omstandigheden, met alle franje, te schilderen (de ingebrachte situatie moet door de inbrenger echt als problematisch worden ervaren).

Stap 2: Nadenktijd: voorlopige diagnose + vragen formuleren (5 minuten)

De deelnemers proberen na te gaan waar de kern van het verhaal/probleem zit. Schrijven dit met steekwoorden op (dit is hun diagnose). Ze gebruiken hierbij hun eigen referentiekader, vanuit uw studie- en ervaringsachtergrond en houden zich aan feitelijke waarnemingen. Daarna formuleren ze aanvullende informatievragen om hun beeld te completeren of de diagnose te toetsen.

Stap 3: Vragen stellen (10 minuten)

De toehoorders mogen nu hun informatieve vragen stellen om hun beeld van de situatie aan te vullen of te toetsen. Het mogen alleen vragen zijn naar feiten en gegevens; dus geen meningen of interpretaties van de eigenaar. Toehoorders mogen om toerbeurt één vraag stellen (zo blijft iedereen betrokken) Er wordt net zolang vragen gesteld tot alle vragen gesteld zijn, maar nooit langer dan 10 minuten.

Stap 4: Oplossingen aandragen (maximaal 5 minuten).

Dit mag perse niet te lang duren. De spontaniteit gaat anders van de oplossingen af door teveel nadenken!

De deelnemers denken na over diagnose en oplossing: enkel een eerste stap. De resultaten worden weer met steekwoorden opgeschreven.

De eigenaar noteert eveneens in steekwoorden zijn/haar voorlopige diagnose en oplossing.

Stap 5: Oplossingen vertellen (ca. 20 minuten)

Iedere deelnemer vertelt zijn/haar diagnose en zijn/haar oplossing. Het is uitsluitend de eerste stap, dus geen meer faseplan. De eigenaar noteert wat opvalt c.q. wat hij/zij belangrijk vindt. Niet reageren!

Stap 6: Reactie (5 minuten)

De eigenaar vertelt eerst de eigen diagnose en oplossing uit stap 5. Daarna mag hij vrij reageren op wat hij heeft gehoord. Dit kan algemeen of individueel.

Stap 7: Actie-plan (ca. 5 à 10 minuten)

De eigenaar: heeft geeft aan wat hij/zij denkt en wilt gaan doen.

Stap 8: Terugblik op werkwijze (indien nodig, max. 5 minuten)

Hoe verliep de feedback van de helpers aan de eigenaar? Wat hebben de helpers eraan gehad?

Effect en resultaat

Het is een prettige, gestructureerde, overzichtelijke en efficiënte methode. Vaak als basisinstrument voor intervisie. Heeft een lage drempel en levert meestal verhelderende inzichten op bij eigenaar. Andere deelnemers zijn intensief betrokken. De structuur biedt alle mogelijkheid om veilig aan de gang te gaan en desgewenst minder diep in te gaan op de persoonlijke kanten van het probleem. Deze persoonsgebonden kant van een probleem komt makkelijker naar voren naarmate groepsleden meer vertrouwd met elkaar zijn.

Methode 2: 10 stappen model

Bij het 10 stappen model wordt een gebeurtenis uit de werksituatie van een van de deelnemers op gestructureerde wijze besproken. Het doel is analyseren en oplossen van inhoudelijke vraagstukken en vraagstukken m.b.t. persoonlijke verhouding tot het probleem. Het geeft inzicht in problematiek door middel van herdefiniëring. Probleem moet eigen probleem van inbrenger zijn, actueel, en van belang voor de organisatie of voor de persoon

Werkwijze

Stap 1: Eigenaar schetst vraagstuk en situatie

Stap 2: Helpers formuleren vragen (max. 3)

- op flip-over schrijven
- Eigenaar antwoordt nog niet, geen discussie.

Stap 3: Typering van de vragen door eigenaar

- warm / neutraal / koud - geen discussie.

Stap 4: Eigenaar beantwoordt vragen - geen discussie.

- Doel: eigenaar verhoudt zich tot het vraagstuk.

Stap 5: Iedereen formuleert nog 2 á 3 vragen en noteert ze

- Eigenaar antwoordt.

Stap 6: Ieder (behalve eigenaar) schrijft op:

- Mijn probleem is...

Stap 7: Eigenaar scoort warm / neutraal / koud.

Stap 8: Eigenaar formuleer mijn vraagstuk is op flap.

Stap 9: Welke krachten (ook binnen de persoon zelf) maken dat het vraagstuk blijft bestaan?

- Herkent de persoon dit?

Stap 10: Wat te doen?

- Bij suggesties met name kijken naar moeilijkheden bij uitvoeren suggesties.

Voorbereiding van stap 1 d.m.v. korte schriftelijke casebeschrijving. Dan wel mondeling laten toelichten.

Afsluitende vraag: is de eigenaar geholpen? Hoe verliep de feedback van de helpers aan de eigenaar? Wat hebben de helpers eraan gehad?

Effect en resultaat

Veel gebruikte methodiek. Is gemakkelijk overdraagbaar. Levert meestal verhelderende inzichten op bij eigenaar. Andere deelnemers zijn intensief betrokken, maar worden gedwongen hun eigen 'oplossingen' en oordelen terug te houden. De oefening kan zowel voornamelijk probleemgericht blijven, als diep op de persoon ingaan.

Methode 3: Roddelen

Wanneer te gebruiken?

Roddelen –waar-je-bij-bent, is een relatief veilige manier van feedback geven. Het is belangrijk dat de groep elkaar kent en er een veilige sfeer is. Het roddelen schept een relativerende afstand tussen feedbackgever en feedbackontvanger.

Werkwijze

Verhaal doen (5 minuten)

De inbrenger doet zijn verhaal en zwijgt dan. De groep kan enkele korte vragen stellen. Je kunt de inbrenger vragen zijn stoel naar achteren te zetten of om te draaien of bv naar buiten te kijken, zodat de groep zich vrijer voelt over hem/haar te praten (in derde persoon).

Hij kan van de roddeldiscussie opschrijven wat hem het meest treft en verrast.

Roddelen (10 minuten)

De gespreksdeelnemers "roddelen", dat wil zeggen, spreken over de casusinbrenger en wisselen "gevoelige" informatie uit. Dus: alle oordelen mogen.

Oogsten (10 minuten)

De casusinbrenger geeft aan wat hem het meest heeft getroffen, dat wil zeggen wat hem de meeste nieuwe inzichten gaf. Hij geeft aan waar hij iets mee kan doen. Sluit af met vragen als: "Vond je het spannend", " Wat heb je gehoord dat je anders niet hoort", "Wat raakt je?" etc.

Methode 4: Speed intervisie

Een super snelle variant van intervisie

- Iemand brengt een case in.
- Anderen stellen enkele gerichte, informatieve vragen.
- Mogelijk vind er nog een ronde vragen plaats die gaan om de kern van de casus scherp te krijgen.
- Iedereen formuleert een zin die gaat over de case van de inbrenger in de vorm van "Mijn probleem is...".
- De inbrenger luistert en noteert voor zichzelf de zinnen en geeft daar een waardering aan: warm, lauw of koud (hoe raakt het me?).
Ten slotte geeft de inbrenger weer welke hem/haar raken en welke inzichten er uit voortkomen.

Methode 5: Leren van successen

Wanneer te gebruiken?

Deze methode is bij uitstek geschikt om een andere toon te zetten voor een intervisiesessie. Vaak worden problemen of lastige situaties genomen als basis voor de intervisie. Bij het leren van successen staat juist hetgeen gelukt is centraal. Door uit te gaan van energie, kracht en kansen bereiken groep en inbrenger sneller een perspectief op mogelijkheden, in plaats van onmogelijkheden. Deze aanpak komt vanuit de 'appreciative inquiry'.

Werkwijze

Stap 1 Introductie succeservaringen (15 minuten)

De inbrenger vertelt – liefst uitgebreid – over een succeservaring: een moment waarop het werk echt goed ging, de ervaring dat je in korte tijd een grote stap hebt gemaakt of merkte dat je erg bent gegroeid. De andere groepsleden luisteren en schrijven op wat naar hun idee factoren zijn die het succes mogelijk hebben gemaakt.

Stap 2 Inventarisatie succesfactoren en contextkenmerken (20 minuten)

Op een flap worden de succesfactoren in twee kolommen geïnventariseerd. • Links: initiatieven, kwaliteiten, sterktes en acties van de inbrenger

- Rechts: contextkenmerken en ondersteuning van andere personen. De inbrenger denkt mee, corrigeert en vult aan.

Stap 3 Verdieping (15 minuten)

Een ronde van vragen stellen en goed luisteren. Probeer uit aanvullende informatie van de inbrenger en uit combinatie van de succesfactoren 'vondsten' te destilleren: tot dan toe onzichtbare succesfactoren. De nieuwe (dieperliggende) succesfactoren worden op een tweede flap genoteerd.

Stap 4 Evaluatie (10 minuten) De groepsleden beantwoorden met elkaar de vraag: 'wat leren wij hier nu van?'.