

# CR Coaching



## Methoden bij intervisie

### Algemeen

Intervisie is een manier om lastige situaties in het werk systematisch te bespreken. Een lastige situatie wordt als casus ingebracht door telkens één van de groepsleden. Een groep van gelijken tracht tot oplossingen te komen, waarbij gedragsverandering ontstaat ten opzichte van de lastige situatie. Intervisie is vooral gericht op het inzicht krijgen in je valkuilen, niet-effectief gedrag en/of afweermechanismen. De inhoudelijke oplossing van een casus speelt een meer ondergeschikte rol. Uitgangspunt bij intervisie is dat ieder zijn eigen leider is (autonomie). Wat breng je in, wat niet. Daarnaast hebben storingen zoals spanningen tussen deelnemers en emoties voorrang en worden besproken via metacommunicatie.

Het is aan te bevelen de doelen, middelen en voorwaarden van de intervisie zoveel mogelijk vast te leggen. Voorbeelden van voorwaarden zijn onderling vertrouwen, geloof in eigen kunnen en herkenning van elkaars problemen.

De rol van de begeleider bij intervisie is:

Structuur aanbrengen

Projectie, overdracht en tegenoverdracht zichtbaar maken

Storingen benoemen

Gelijkheid bewaken (bij inbrengen casussen, bijdrage in groep, deelname)

Feedback stimuleren

Intervisie is altijd een leercyclus. Volgens Kolb bestaat de cyclus uit de volgende stappen: ervaren - ordenen van ervaringen (oriëntatie en analyse) - vergelijken met eerdere inzichten en belevingen - opnemen in geheugen - conclusie voor nieuw gedrag. Alle intervisiemethoden volgen ongeveer deze leercyclus, maar de iedere methode heeft eigen accenten. De methode blijft altijd een middel, is zeker géén doel en mag niet als beperkend of een als een keurslijf worden ervaren. Hieronder in het kort verschillende methoden:

### **Profielbeschrijving** ( goed te gebruiken bij startende intervisiegroep)

Zicht krijgen op jezelf en je functioneren in de werksituatie, je sterke en zwakke kanten, macht en onmacht, ervaringen onder woorden brengen. Je profiel in grote lijnen, in ik-vorm, concreet, eerlijk, geen ideaal.

Fasen:

1. Het schrijven van je profiel
2. Bespreken van de profielen
3. Verkennen van elkaars grondhoudingen (macht-onmacht, vrijheid-angst, starheid-creativiteit, genegenheid-prestatiedrang ) of persoonlijkheidsstypering; Big Five, enneagram of kernkwaliteiten.
4. Het bijstellen van de profielen

### **Incidentmethode**

Een oefening in het zich verplaatsen in het denken vanuit de situatie van de ander waarbij verschillende oplossingen worden geformuleerd voor een werkprobleem, waarbij de groep samenwerkt en ieder zijn deskundigheid vergroot.

Fasen:

1. Introductie en keuze incident (een kleine recente gebeurtenis die je wat overvallen heeft). Kort en feitelijk beschrijven, anonimiteit betrachten. Ieder vertelt een incident en gezamenlijk wordt er één gekozen. 20 minuten
2. Uitvoeriger beschrijving van het gekozen incident, niet beschrijven hoe je reageerde, geen oplossingsrichting vermelden 2 minuten
3. Schriftelijk noteren van vragen ieder voor zich. 5 minuten
4. Informatieve vragenronde: feitelijke vragen, hoe, wat, wanneer, hoe. 15 minuten
5. Analyse van de situatie: visies, oorzaken, aanleidingen, rol van betrokkenen, omgevingsfactoren. 10 minuten
6. Standpuntbepaling door de groep: ieder noteert en vertelt wat hij/zij zou doen in de beschreven situatie. De anderen gaan er niet op in. 15 minuten
7. De inbrenger vertelt hoe hij/zij feitelijk handelde, of wat hij zich heeft voorgenomen. 5 minuten.
8. Afsluitende discussie over de verschillende benaderingen. 25 minuten.  
Voor- en nadelen van de verschillende aanpakken, reactie inbrenger, verbreding van het incident.
9. Evaluatie: wat heeft iedereen eraan gehad. 10 minuten

### **Krachtenveldanalyse**

Het achterhalen van bevorderende en belemmerende factoren bij het oplossen van een probleem (het inzetten van verandering). Rangorde aanbrengen in deze factoren. Formuleren van oplossingen en het maken van een actieplan.

Fasen:

1. Formuleer het probleem in hanteerbare doelstellingen en beschrijf de huidige en gewenste situatie.
2. Maak een lijst van bevorderende en belemmerende factoren in de huidige situatie
3. Bespreek alle factoren en vul eventueel aan.
4. Maak een analyse van de onderlinge samenhang van strijdige krachten. Classificeer naar belangrijkheid, moeilijkheidsgraad en duidelijkheid.
5. Inventariseer de nodige mensen en middelen per actiepunten
6. Ontwerp een actieplan, een samenhangend geheel van actiepunten
7. Ontwerp een evaluatieplan

### **Balintmethode**

Een methode waarbij een groep professionals zich inleeft in de situatie en mogelijke strategieën voor het oplossen van het probleem bedenkt. De diagnose is gezamenlijk en het aandeel en de invloed van de hulpverlener zelf wordt als belangrijke factor bekeken. Het is heel belangrijk dat alle groepsleden gelijkwaardigheid ervaren. Genoemd naar degene die de methode ontwikkeld heeft.

Fasen:

1. Probleemstelling
2. Beeldvorming. Vragen ter verduidelijking over situatie, intentie, gevoel en gedrag inbrenger.

3. Oordeelsvorming. Iedereen geeft zijn advies
4. Besluitvorming. Inbrenger vertelt wat hij heeft gedaan in de situatie en welke adviezen hij wil gaan gebruiken.
5. Vergelijking. Alle leden vertellen hun eigen handelen in vergelijkbare situaties.

### **Themagecentreerde interactie**

Een vorm van leren die aansluit bij iemands motivatie, ervaringen, behoeften, gevoelens en interesses. Ook de aandacht voor de omgeving/context is aanwezig. Visie op de mens dat deze autonoom en afhankelijk is. Ieder persoonlijk thema kan ook collectief gemaakt worden (bijv. hoe om te gaan met onzekerheid). Ontwikkeld door Ruth Cohn.

Fasen:

1. Thema introductie
2. Van individuele naar collectieve thema's
3. Het persoonlijke thema
4. Van persoonlijk naar collectief
5. Evaluatie

### **Methode Raguse**

Methode waarbij deelnemers gevraagd wordt te in te voelen wat verschillende personen voelen, die betrokken zijn bij het ingebrachte probleem. Ontwikkeld door echtpaar Racuse.

Fasering

1. Beginfase. Zit iedereen hier met volle aandacht, uitleggen methode, uitkiezen van thema.
2. Actiefase: uitleggen van het thema, invoelen door leden.
3. Cognitieve verwerking
4. Nabespreking

### **Roddelmethode**

Een methode waarbij de deelnemers vrijuit mogen spreken wat zij denken over de achterliggende motieven, gedachten en gevoelens van de inbrenger (uitspreken van oordelen) en zijn probleem. Een zeer indringende, maar daarmee ook heel leerzame methode.

Fasen:

1. Inbrenger vertelt zijn casus, exploreren
2. Inbrenger zit apart, andere leden spreken hun gedachten vrijuit uit.
3. Inbrenger vertelt wat dat met hem gedaan heeft, wat er geleerd is.
4. Evaluatie

### **Oplossingsgerichte intervisie: leren van successen**

Methode waarbij een succes of prestatie het uitgangspunt is.

1. Iedereen vertelt een persoonlijk succes/prestatie
2. Onderzoeken: hoe is het gelukt. Wat he je gedaan, Welke factoren hebben bijgedragen, hoe wist je wat hoe het aan te pakken, wat zeiden anderen?
3. Complimenteren/feedback. Wat me aanspreekt is, Wat ik knap vindt is.
4. Wat heeft iedereen ervan geleerd?
5. Evaluatie