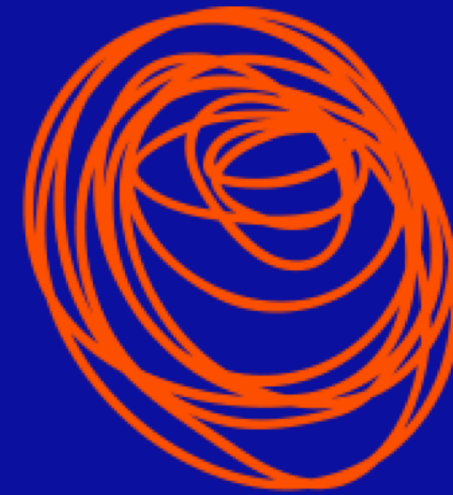




# INTERVISIE

Zicht op Jezelf via Elkaar



## HARTWERKEN

*Houd het hart van de zaak kloppend*

# Context & doel

Intervisie is een instrument voor **onderling leren**. Het is vooral geschikt voor mensen die met elkaar werken en willen leren en daarom bereid zijn daarin te investeren. Naast advisering, coaching, collegiaal overleg en brainstorming, is dit een van de leerinstrumenten. Dit document leidt jou door de onderdelen van intervisie.

Intervisie bestaat uit één of meerdere bijeenkomsten van een **groep** van ongeveer 6 mensen, die in iedere bijeenkomst in toerbeurt hun casus inbrengen. Een vaste persoon – eventueel uit de groep - begeleidt het proces.

Door de gestructureerde **bevraging** door de anderen komt de casus inbrenger tot nieuwe inzichten. Op basis van hiervan kiest deze persoon voor een vervolgactie. Adviezen en tips komen alleen aan bod als er een urgente situatie is of als de casus inbrenger daar om vraagt.

Iedereen leert ook van elkaars leervraag. Tegelijkertijd leren de andere deelnemers de kracht van het vragen stellen. Op deze manier wordt een **gezamenlijk leerproces** gecreëerd dat zich ook vertaalt naar de dagelijkse praktijk.

# Onderwerpen

VORM & PROCES

INHOUD & EXPERTISE

KOERS & BETEKENIS

EIGENHEID & BELEVING

PLEK & OMGEVING

Intervisie is bedoeld om onderling te leren. Het is steeds gebaseerd op een **casus** plus een **leervraag** van een van de deelnemers. Deze casus en leervraag kunnen gaan over werk, loopbaan, samenwerking, conflicten, ideeën, balans tussen-werk-en-privé, enzovoort.

De casus en leervraag kunnen komen uit verschillende lagen **hoe** iemand iets doet, **wat** iemand doet, **waaruit** en **waartoe** iemand iets doet, wat iemand **beleeft** en **wie** iemand **is**.

Daarnaast kan het gaan over de onderliggende **plek** of plaats. Iedere onderliggende laag geeft sturing aan de bovenliggende.

Gedurende dit proces kan het gebeuren dat je als begeleider stuurt of begeleidt naar een **andere laag**. Ook kan dit door het proces zelf optreden.

# Casus & Leervraag

Maak onderscheid tussen de **casus** en de **leervraag**. De casus is de beschrijving van de omstandigheden waarin de leervraag speelt. Deze leervraag is gericht op een vaardigheid of een inzicht. Je hebt beide nodig. In veel van de gevallen komt de leervraag echter ook in andere situaties tot uiting. Daarom is de leervraag de ingang tot het leren, niet de casus.

Om tot een goede onderzoeksvraag te komen kun je gebruik maken van de volgende formulering waarin de gewenste en ongewenste situatie genoemd wordt:

Gegeven de context .....

HOE kan ik .....

zodat ik/de ander/de omgeving .....(het gewenste effect) ... ?

zonder dat ik/de ander/de omgeving ..... (de ongewenste situatie)?

De begeleider kiest samen met de deelnemer(s) met wiens leervraag gestart wordt.

# Mindset & intentie

Een casus en de leervraag kunnen gezocht worden vanuit de volgende drie mindsets. Elk van deze drie mindsets heeft ook een eigen richting van werken:

- Een **probleem** dat **opgelost** moet worden. Deze is op het verleden gericht, over hoe iets is ontstaan en in de toekomst anders gaat zijn.
- Een **uitdaging** die **aangegaan** moet worden. Deze is gericht op de toekomst, over hoe daar te komen.
- Een gebeurtenis of situatie die je wilt **verdiepen**. Deze is gericht op het nu en daarvanuit naar de toekomst. Het is een onderzoek naar wat er binnen en buiten je **gebeurt**.

Als iemand geen casus heeft, probeer dan te prikkelen door deze mindsets duidelijk te maken. Vaak zit de deelnemer in de context dat hij of zij een probleem of belemmering moet hebben om mee te kunnen doen. Het gaat juist om de nodige ontwikkelingsstap te maken.

# Veiligheid

Mensen leren alleen in de zone van discomfort, met de mogelijkheid om terug te keren naar de comfort-zone. Een intervisie is dus een uitnodiging om je grenzen te verleggen.

De begeleider stelt, onderhoudt en bewaakt de **spelregels**. Een van de belangrijkste regels is die van veiligheid en vertrouwelijkheid. Een praktische invulling hiervan is om de afspraak te maken dat “we in en buiten deze ruimte we alleen eervol spreken over de persoon die het betreft”. Dit is vooral van belang als mensen elkaar of personen uit de casus kennen.

De begeleider biedt **comfort**, nodigt uit naar het **discomfort** en bewaakt de grenzen van de **gevarenzone**. Nadrukkelijk treedt hij/zij op als de casus inbrenger niet in de discomfort zone wil stappen. Ook is het nodig om op te treden als er sprake is van veroordeling, belachelijk maken of andere vormen van uitsluiting in de groep.

Over veiligheid is het belangrijk om **duidelijke taal en beeld** te hebben. Daartoe het volgende overzicht waarin iedereen zichzelf kan herkennen:

# GRONDTOON (PLEK & OMGEVING)

Comfortzone

Discomfortzone

Gevarenzone

!

?

!

BEKEND

GEMAKKELIJK

WETEND

binnengrens

ONBEKEND

ONGEMAKKELIJK

NIET WETEND

buitengrens

VECHTEN TEGEN

VLUCHTEN VAN

VASTZETTEN

PLEASEN

IN VERBINDING

IN VERBINDING

UIT VERBINDING

VEILIG

ONVEILIG

Je grondtoon bepaalt je manier van luisteren spreken, luisteren en de interactie

# Herken de zones

## Comfort

gemak, wetend en bekend en **in** contact  
vanzelfsprekend, zeker, antwoorden, open, rustig  
in contact en in gesprek

## Discomfort

ongemak, niet wetend en onbekend  
twijfel, onrust, vragen, alert, blozen, extra energie  
in contact en in gesprek

## Gevaar

vechten, vluchten, vastzetten en pleasen  
discussie, gelijk hebben, zwijgen, liegen, dwang  
oorlog, strijd, winnaar en verliezer, macht, vernieling  
uit contact en uit gesprek



# Rollen en inrichting

Een groep van 4 - 8 **deelnemers** en 1 **begeleider**. De deelnemers wisselen af tussen rol van casus inbrenger en bevrager.

Zorg voor een “privé” **ruimte**, zonder “inkijk” en doorloop van anderen. Eén stoel staat tegenover de andere stoelen, die in een kleine, naar binnen gebogen rij staan.

Iedereen heeft iets bij zich om **notities** in te maken. Dit is zowel bedoeld voor zichzelf als om aan de casus-inbrenger te geven na iedere cyclus.

Iedereen is bewust van de tijd en het is aan de begeleider om iedereen **gelijke aandacht** te geven. Er is geen garantie te geven dat in de gekozen tijd iedereen aanbod komt.



# De kunst van het vragen

We gebruiken de **bevraging** als instrument. Een vraag is een **zoektocht** en dat hebben we nodig. Tips, adviezen en suggesties stoppen het leerproces.

Er is **onderscheid** tussen open, suggestieve en gesloten vragen.

- In **gesloten** vragen of meerkeuze vragen zit de mogelijkheid om direct te kiezen uit een of meerdere opties. Dit levert een kort antwoord op: Ja of Nee of A,B,C of D.
- In **suggestieve** vragen zit het advies verpakt: “Zou je het zus en zo kunnen doen?” Dit kan overigens wel de start zijn van verdere bevraging.
- **Open** vragen geven de casus inbrenger de mogelijkheid tot verkenning en onderzoek (zie volgende pagina).

# Vragen

Iedere vraag heeft een **functie** en een **reikwijdte**. Uiteindelijk gaat het erom dat de casus-inbrenger op andere gedachten en met andere inzichten komt. Onderzoek dus welke vragen welk effect hebben.

HOE?

WAT is....?

WAAROM

WAARTOE/ HOEZO

WAARTOE?

WAARDE?

WIE?

WAT ZIE JE ?

WAT DENK JE?

WAT VOEL JE?

HOE VOELT JE LIJF?

gedrag, proces, methode, vorm

inhoud en context

redenering en verklaring

drijfveren, waarden, missie, visie, intenties

toekomst en impact

relevantie, urgentie, belangen

betrokkenen, wie de persoon is

feitelijkheden, visie, nu en straks, droombeeld en angstbeeld

gedachten, vragen, ideeën

emoties en gevoelens, anssten en verlangens

lichamelijke prikkelingen en sensaties

# Durf te vragen

Durf ook nieuwsgierige, prikkelende en uitdagende vragen te stellen. Als de sfeer veilig genoeg is mag je het als bevrager ook af en toe ongemakkelijk ervaren om vragen te stellen als:

- hoe lang wil je hier nog mee doorgaan?
- als je deze situatie niet had, hoe zou het dan met je zijn?
- wie weet hier nog meer van?
- wat is hier nou eigenlijk echt erg aan?
- wat heb je al geprobeerd en wat ging er mis?
- stel dat we nu stoppen, wat is dan je reactie?



# De Cyclus (1)

De volgende stappen kunnen genomen worden (met indicatie van de tijd)

1. De begeleider **verwelkomt** de deelnemers, zet de context, benoemt het doel, licht de regels toe en maakt werkafspraken met de deelnemers. (5 minuten).
2. De begeleider vraagt iedereen om een **casus** en een **leervraag** op te schrijven. (5 minuten).
3. De begeleider vraagt iedereen om de vraag nog eens op te lezen en vraagt de anderen of zij de vraag herkennen. Dit is ter onderlinge verbinding.
4. De begeleider nodigt iedereen uit om één voor één op de centrale stoel plaats te nemen.

# De Cyclus (2)

5. De casus inbrenger **licht de context en de leervraag** toe. Als er niet direct een leervraag is, wacht dan en bevrage net zolang tot die wel komt. Laat eventueel de bevragers een leervraag als suggestie geven. De casus inbrenger kiest met welke reactie hij of zij verder gaat. (5 min.)
6. De begeleider beoordeelt de helderheid en haalbaarheid van de vraag. Hij/ zij **toets** dit bij de casus inbrenger en bij de groep of zij kunnen starten. De begeleider vraagt ook de bevragers om over de vraag na te denken in hun eigen wereld. Als dit duidelijk is **start** de facilitator het proces. (2 min.)
7. De bevragers **schrijven** hun vragen op waarmee de kernvraag verder kan worden uitgediept. Eventueel ook over de casus en de omstandigheden. (2 min.)
8. Het onderzoek: de bevragers stellen **één voor één** hun vraag. Ze geven de beurt pas door als er voldoende is doorgevraagd. De bedoeling is om de casus inbrenger op een punt te brengen dat hij of zij geen antwoord heeft! Daarop doorvragen opent de mogelijkheid tot verder onderzoek, tijdens de interview of erna. (15 min.)

# De Cyclus (3)

9. Na de ronde van bevraging volgt **overleg & reflectie** (2 opties):

**a.** De casus inbrenger draait de stoel om en maakt notities terwijl de groep met elkaar spreekt. De groep deelt observaties. Dit is de vrije vorm. Blijf wel weg van de omliggende omstandigheden en harde veroordelingen. Blijf gefocust op de casus en de vraag van de persoon. De casus inbrenger draait na 5 minuten terug en geeft aan wat hij of zij heeft gehoord dat relevant, prikkelend of ongemakkelijk is. (10 min.)

**b.** De bevragers zijn even stil en wachten op eigen beelden, metaforen, gedachten, bewegingen, die opkomen. Vervolgens geven ze dat in korte bewoordingen terug aan de casus inbrenger. (5 min.)

**10.** De begeleider vraagt de casus inbrenger naar een reactie en vraagt om een keuze over waarmee hij of zij aan de slag wil gaan. (2 min).

# De Cyclus (4)

11. De begeleider vraagt om een **belofte** te doen of een **verzoek** te uiten naar een of meerderen uit de groep. Zorg ervoor dat het verzoek of de belofte leidt tot minimaal één (smart) **afspraak tot actie**. Op deze manier komt de casus-inbrenger na een “duik weer droog op de kant.” (2 min)

12. **Afronding** door de begeleider:

1. Vraag de bevragers wat zij geleerd hebben van het werk van de ander
2. Vraag de bevragers hun aantekeningen aan de casus-inbrenger te geven
3. Vraag de casus-inbrenger naar een slotopmerking
4. Verklaar deze cycles voor afgerond
5. Nodig de volgende persoon uit
6. Na de laatste casus inbrenger vraag om reacties en neemt afscheid



# Aandachtspunten

- Leren gebeurt alleen in de zone van **discomfort**. Daar is het onbekend, ongemakkelijk en daar is er het niet-weten. Het hoogste doel van dit proces is de casus inbrenger daarheen te begeleiden. Dit is dus de taak van de begeleider. Je zult dus comfort moeten bieden en om willen gaan met uitingen van discomfort, onder andere ontroering en weerstand.
- Hoewel erg **verleidelijk, analyses en adviezen** geven **past niet** in een leerproces. Het geeft de casus inbrenger geen eigenaarschap. Laat dit alleen toe als er een acute situatie is.
- Als de casus inbrenger veel praat is dat doorgaans geen teken van leren. De persoon beweegt “er uit” en niet “er in”. Iedereen die dit merkt heeft het recht de casus inbrenger te onderbreken en te zeggen: “Dit weet je al, dank je.”
- Realiseer ook dat de bevragers graag veel inhoudelijkheid willen weten en zo uit hun discomfort stappen. Durf voor jezelf als vrager ook niet-weten, onbekendheid en ongemak te laten ontstaan.

# Aandachtspunten

- Als je intervisie inzet in je eigen organisatie dan komt als snel de vraag boven hoe je om gaat met de onderlinge relaties. Gaat iemand het achterste van zijn of haar tong laten zien als er iemand in de ruimte zit die onderdeel is van de ingebrachte casus? Ga hier reëel mee om. Spreek bijvoorbeeld af hoe je om gaat met **vertrouwelijkheid**. Focus op de **leervraag** en minder op de casus. In het uiterste geval gaat de persoon die onderdeel is van de casus, of een grote betrokkenheid heeft bij de casus, even de ruimte uit. Als dit in alle helderheid gebeurt, dan is het zuiver en hanteerbaar voor iedereen.
- Intervisie is een vorm van onderling leren. Dit kan onderdeel zijn van hoe jij als leidinggevende het onderlinge leren wil laten inpassen in de manier van werken. Daarom vraagt het veel van de initiatiefnemer om heel duidelijk te maken wat **jouw visie is op samenwerken en samen leren** en dat je met dit middel met elkaar er voor zorgt dat steeds het optimale potentieel benut wordt.

Succes met elkaar!

- een intervisie meemaken?
  - organiseren?
- leren hoe je het begeleidt?

neem dan contact op met Walter Berghoef op 06 51 444 000



**HARTWERKEN**

*Houd het hart van de zaak kloppend*