

Intervisiemethode-basis

Bron: <https://www.heelopleidingen.nl/>

Werkwijze

Stap 1: Inventariseren werkprobleem

- Iedereen brengt maximaal 1 werkprobleem in: wat speelt er bij jou/ waar loop je tegenaan in je werk? Omschrijf dat zo concreet en kort mogelijk.
- Inventariseer van alle in te brengen casussen in steekwoorden zo mogelijk op een bord.

Stap 2: Uitkiezen van de te bespreken casus

- De intervisiegroep kiest in overleg een casus. Bij het uitkiezen van een werkprobleem worden er verschillende criteria gehanteerd. Maak als een groep een keuze op basis van:
 - o Urgentie en/of emotie;
 - o De invloed van de inbrenger op het resultaat;
 - o Een algemeen aansprekend probleem dat voor iedereen speelt;
 - o Of iedereen in de groep voldoende aan de beurt komt om een probleem in te brengen;
 - o De bereidheid van de inbrenger om nu met deze casus aan de slag te gaan.

Stap 3: Analyseren van het persoonlijke werkprobleem

- De inbrenger vertelt allereerst uitgebreid over de casus. Hierbij omschrijft hij/zij de situatie: wat gebeurde er, wie waren er bij aanwezig, wie had welke rol, wat deed de inbrenger en hoe liep het af. Dit alles zonder dat hij/zij onderbroken wordt.
- Vervolgens stellen de groepsleden om de beurt informatieve open vragen: wie, wat, wanneer, waardoor, waartoe, welke, waar, vertel eens meer over,.. etc.
- Door middel van doorvragen wordt veelal duidelijk wat de vraag van de inbrenger precies is. In de meeste gevallen levert dit diverse inzichten op bij de inbrenger. Hierdoor is deze beter in staat om zijn eerder ingebrachte vraag nog concreter en beter te formuleren. Wanneer het nodig is wordt de vraag door de inbrenger en indien gewenst met behulp van de andere deelnemers geherformuleerd.

Stap 4: Adviesronde

- In de adviesronde geeft iedere deelnemer zijn advies aan de inbrenger. De inbrenger luistert, maakt aantekeningen, ontvangt advies en bedankt de deelnemer. Het is niet de bedoeling dat de inbrenger inhoudelijk reageert op het gegeven advies. Alleen wanneer iets niet duidelijk is, mag de inbrenger informatieve vragen stellen.

Stap 5 Reflectie

- De inbrenger bespreekt de inzichten die hij/zij opgedaan heeft in de ze bijeenkomst. Hij/zij maakt voor zichzelf een klein stappenplannetje waarin in hoofdlijnen wordt beschreven welke inzichten hij/zij heeft verkregen en wat hij/zij met deze inzichten wanneer gaat doen.

Stap 6: Generaliseren

- De intervisiegroep bestaat uit vakgenoten en de intervisie gaat over werkgerelateerde casussen. Hierdoor is de kans dat andere groepsleden zich herkennen in de problematiek die speelt bij de ingebrachte casus groot. Daardoor is het goed om als groep op zoek te gaan of er een gemeenschappelijk thema is.

- Bepaal de persoonlijke betrokkenheid die alle deelnemers hebben op het ingebrachte werkprobleem. Herkennen ze het en speelt dat ook bij hen? De overige deelnemers reageren ieder kort op wat het besprokene met hen gedaan heeft.
- Bepaal als interversiegroep of er n.a.v. het besprokene een groepsthema is vast te stellen. Is het op een hoger niveau te tillen? Dan gaat het over vragen als: "Ken je situaties waar het vaker voor komt en zou de bedachte oplossing daar ook voor gelden?"
- De deelnemers bespreken vervolgens de inzichten die ze hebben gekregen en melden wat het bespreken van de casus hen heeft opgeleverd en wat ze daar concreet mee gaan doen.

Stap 7: Evaluatie en vervolgafspraken

- Hoe heeft een ieder de bijeenkomst ervaren?
- Welke persoonlijke leeropbrengst is er?
- Hoe beviel de werkwijze/de gebruikte methode?
- Afspraken voor de volgende keer