

# Wat is intervisie?

**Een intervisiegroep** bestaat uit minimaal 4 leden die lid zijn van een beroepsvereniging en aangesloten bij RBCZ, NAP of KAB, BIG-geregistreerd of vakinhoudelijk specialist zijn. Indien de groep groot is, is het mogelijk de groep op te splitsen in kleinere groepen tijdens een bijeenkomst.

Bij het doorgeven van de studiepunten is het nodig de handtekeningen van de deelnemers en een verslag van de intervisie toe te voegen.

## Wat is intervisie eigenlijk?

In de (overigens spaarzame) literatuur wordt intervisie gedefinieerd als een gestructureerd en frequent overleg van een groep professionals om werksituaties te verhelderen en te bewerken. Een vorm van collegiale consultatie met als doel het op peil houden of verbeteren van het functioneren van de (zorg)professional. Intervisie is niet debatteren maar leren. Intervisie is leren van jezelf, van situaties en van elkaar.

Samengevat is intervisie:

- Onderlinge advisering
- T.a.v. werkproblemen
- In een leergroep van gelijken
- Binnen een overeengekomen structuur
- In een ervaringsgericht leerproces
- Tot oplossingen komen

## Wat is de werkwijze in de intervisie?

Vragen stellen is het intervisievoertuig. Dit stelt wel eisen op het gebied van openheid en respect van de deelnemers. Immers: er is geen gemakkelijker probleem dan dat wat de ander je voorlegt. Daar hebben we al snel een mening over. Maar intervisie vraagt juist van mensen de interpretaties en vooronderstellingen aan de kant te zetten en samen op onderzoek gaan.

In de intervisie brengt iemand een kwestie in en anderen 'bevragen' de probleeminbrenger.

De inbrenger van het probleem/de vraag vertelt zodoende over de situatie die hem bezighoudt. De andere deelnemers bevragen hem, vragen door en vormen zich zo een beeld van het probleem. Wanneer de deelnemers voldoende informatie hebben, zijn ze als het ware uitgevraagd. Op dat moment is er een nieuwe situatie ontstaan:

- de deelnemers hebben een visie ontwikkeld op het probleem van degene die het inbracht
- de probleeminbrenger heeft, door antwoord te geven op de vragen, zélf ook een ander inzicht ontwikkeld in het vraagstuk.

Met andere woorden: er is door te vragen en te exploreren een andere verhouding tot het probleem ontstaan. Een andere zienswijze bijvoorbeeld op de eigen rol, de eigen aanpak.

De basistechniek van intervisie is zodoende het actief luisteren. Vragen, luisteren, samenvatten en doorvragen. Er zijn in de loop van de tijd een veelheid aan intervisiemethodes ontwikkeld.

## Basismodel dat vaak gehanteerd wordt

### Stap 1 Probleemkeuze

Wie wil er een vraagstuk inbrengen? Actuele en herkenbare vraagstukken waar iemand echt wat mee wil, zijn het beste voor een goede intervisie

### Stap 2 Probleemstelling

De inbrenger vertelt kort iets over de situatie en de vraag die hij/zij heeft

### Stap 3 Beeldvorming

Anderen stellen vragen om het probleem duidelijk te krijgen. Hierdoor ontstaat inzicht in o.m. belemmerende en bevorderende factoren

### Stap 4 Oordeelsvorming

De probleeminbrenger vertelt wat het hem heeft opgeleverd

### Stap 5 Oordeelsvorming

De adviezen worden verstrekt

### Stap 6 Besluitvorming

De inbrenger vertelt wat hij/zij eraan heeft en ermee gaat doen.

### **Een tweede model dat veel gehanteerd wordt**

Stap 1 Probleemeigenaar licht het probleem toe

Stap 2 Formuleren van vragen op een flip-over, powerpoint, prezi-presentatie

Stap 3 Probleemeigenaar brengt een prioriteitsstelling aan

Stap 4 Probleemeigenaar antwoordt kort op de vragen

Stap 5 Stellen van extra vragen

Stap 6 Iedereen maakt een herdefinitie van het probleem en schrijft dit op.

Stap 7 Probleemeigenaar leest dit en maakt een herdefinitie van zijn eigen probleem

Stap 8 Probleemeigenaar beantwoordt de volgende vraag: welke krachten houden het probleem in stand?

Stap 9 Geven van tips en oplossingen door de probleemeigenaar

Stap 10 Tips, suggestie en oplossingen door groepsleden

### **Randvoorwaarden voor intervisie**

Groepsgrootte 5 tot 8 personen

- Vrijwillige deelname
- Bereid zijn, je manier van werken ter discussie te stellen
- Geïnteresseerd zijn in de ander
- Respect hebben voor je collega-deelnemers
- Aanwezig zijn is meedoen
- afspraak = afspraak
- Een eenmaal begonnen casus breek je niet af, maar maak je af
- Je garandeert elkaar vertrouwelijkheid
- Je draagt eraan bij dat iedereen zich veilig voelt
- De grenzen die een ander aangeeft worden altijd gerespecteerd
- Er is altijd een begeleider die op verzoek van de intervisiegroep de spelregels en procedure bewaakt en de tijd in de gaten houdt

### **Voorbeeld om een intervisiemethode te gebruiken:**

#### **Incidentmethode:**

Inventariseren vraagstukken

Op flap neerzetten, daarna kiezen welke te nemen

#### *Benoemen vraagstuk*

De inbrenger licht het vraagstuk kort toe. Een vraagstuk is van jezelf, werkgerelateerd, speelt in het nu of de nabije toekomst en begint met 'ik', gevolgd door een werkwoord (ik heb er last van dat..., ik wil graag..., ik weet niet..., etc.)

Hierna nemen de intervisiedeelnemers een paar minuten om na te denken over vragen die zij over het vraagstuk aan de inbrenger willen stellen.

#### *Rondjes vragen*

De vragen zijn open, waardoor de inbrenger wat vertelt en niet kan volstaan met ja' of 'nee'. Open vragen beginnen veelal met wie, wat, hoe, welke, wanneer, waarom,...

De vragen zijn ook waarde- en adviesvrij. Let erop dat in je vraag geen oordeel zit en ook niet alvast een verkapt advies.

Iedereen stelt om de beurt een vraag. De inbrenger geeft meteen antwoord, daarna stelt de volgende deelnemer een vraag. Heb je een vervolgvraag, dan moet je wachten tot je weer aan de beurt bent. Heb je geen vraag meer, dan pas je. Komt er geen nieuwe informatie meer op tafel, dan stoppen de vragenrondes.

#### *Overlegronde*

De inbrenger gaat met zijn rug naar het gezelschap zitten. De overige deelnemers praten over wat hun in de vragenrondjes is opgevallen. Welke patronen en rode draden tekenen zich af? Welke vragen vond de inbrenger moeilijk, waar bleef het even stil? Wat hoorde je tussen de woorden door? Welke impliciete boodschappen bleven onbesproken? Wat viel je op aan de lichaamstaal van de inbrenger?

Na het overleggen draait de inbrenger zijn stoel weer om. Uiteraard heeft hij de gelegenheid voor een korte reflectie op wat hij heeft gehoord.

#### *Eventueel herbenoemen van het vraagstuk*

Soms ziet de inbrenger door de vragenrondjes, zijn antwoorden en het overleggen aanleiding zijn vraagstuk te herdefiniëren: het zit toch anders dan hij aanvankelijk dacht. Dan volgt stap 6.

Is er geen aanleiding het vraagstuk te herbenoemen, dan door naar stap 7.

#### *Nieuwe rondjes met vragen*

Als de inbrenger zijn vraag herbenoemd heeft kan dat aanleiding zijn voor de andere deelnemers om daar nog wat vragen over te stellen. Daarbij gelden dezelfde spelregels als in stap 3.

#### *Aanreiken van adviezen*

Nadat de deelnemers-adviseurs daar een paar minuten over hebben nagedacht geven zij om de beurt hun advies/adviezen aan de inbrenger. Dat begint met 'Als ik in jouw schoenen stond, dan...'. Onderlinge discussie over de adviezen is niet relevant en daarom ook buiten de orde.

#### *Reactie inbrenger*

De inbrenger geeft een korte reflectie op de adviezen. Wat ga je morgen meteen toepassen, waar moet je nog even over nadenken?

#### *Afsluiting*

Tot slot blik je met elkaar kort terug: hoe ging de intervisie technisch gezien? Wat nemen de adviseurs uit de behandeling van de casus mee voor hun eigen werk?

**(model VBAG)**