

WERKBOEK

Aan de slag
met **intervisie**:
leren van en
met elkaar



Kessels & Smit

Colofon

© Kessels & Smit, *The Learning Company* 2024

Samenstelling

De samenstelling van dit werkboek was in handen van Rosa Helmantel, Ilse Boersma, Maddeleine Berendsen, Saskia Tjepkema. Zij maakten dankbaar gebruik van werkvormen die door collega's van Kessels & Smit, *The Learning Company* vaak worden benut en van inzichten die zij in het begeleiden van intervisie hebben opgedaan.

Opmaak

Hanneke Queens

Bronvermelding

Het is niet altijd even makkelijk te achterhalen door wie een bepaalde intervisiemethode is ontwikkeld – soms zijn er meerdere versies in omloop. De bronvermelding is zo zorgvuldig mogelijk gedaan.

Welkom

Intervisie is een effectieve en eenvoudig te organiseren manier van leren, die je kunt inzetten als onderdeel van een programma voor persoonlijke professionalisering of organisatieontwikkeling, of als op zichzelf staande activiteit. We passen het in onze advies- en coachpraktijk dan ook vaak toe. Want naast dat het effectief is, vinden mensen het ook gewoon vaak heel leuk om elkaar te ondersteunen bij lastige vraagstukken. Zo draagt intervisie ook bij aan de onderlinge verbinding tussen collega's.

Als begeleiders zijn we altijd tijdelijk aan een intervisiegroep verbonden. Heel vaak gaan deze groepen na afloop zelfstandig verder. Met dit werkboek willen we daarbij een handvat bieden.


Je vindt hier:

- een overzicht van belangrijke **uitgangspunten** en succesfactoren voor intervisie. Wat is het en hoe werkt het?
- een aantal **intervisiemethoden** die we zelf vaak inzetten, met een beknopte uitleg. Sommige intervisiegroepen houden graag dezelfde methode aan, terwijl andere groepen het leuk vinden om af te wisselen in vorm. De meeste methoden zijn breed toepasbaar. Als er een bijzonderheid is, noemen we dat in de toelichting.
- **reflectietools** die je helpen om je als begeleider of deelnemer goed voor te bereiden op intervisie en er dus het meeste uit te halen.
- enkele observaties en **ervaringen** uit de praktijk van onze begeleiders.

We wensen je veel leesplezier en natuurlijk vooral mooie intervisiegesprekken!



Inhoudsopgave

 reflectie

1. Wat is intervisie?	6
 Voor je aan de slag gaat: reflectievragen	12
2. Belangrijk vooraf: succesfactoren en rollen	14
 Aan de slag: een korte checklist	18
3. Een goed begin: inchecken en vraagstuk kiezen	20
4. Werkvormen	24
ERVARING Een Benedictijnse wandeling met Sanne	26
WERKVORM De vijfstappen methode	28
ERVARING De vragenronde van Litty	32
WERKVORM Progressiegerichte intervisie	34
INTERMEZZO De kunst van het vragen stellen	38
WERKVORM Socratische intervisie	42
WERKVORM Leren van successen	46
ERVARING Intervisie voor organisatieontwikkeling door Ton	50
WERKVORM De roddelmethode	52
WERKVORM Het keuzekruispunt	54
ERVARING Een intervisiegroep in flow door Willemijn en Litty	58
WERKVORM Denkhoeden van de Bono	60
WERKVORM Speed sparren	64
5. Oogst	68
 Wat houd je vast uit dit boek?	70

1. Wat is intervisie?

“Intervisie is een gestructureerd, zelfsturend leerproces ter vergroting van de professionele effectiviteit van iedere deelnemer. Kenmerkend is de collegiale, onderlinge coaching aan de hand van een concrete werksituatie”. Mooier dan Ger van Doorn en Marijke Lingsma (2012) kunnen we het eigenlijk niet formuleren.

Bij intervisie krijg je de kans om met behulp van collega's of vakgenoten te reflecteren op je eigen handelen en denken. Het is een manier om samen met anderen te leren van je eigen en elkaars vragen, problemen en successen uit de werkpraktijk. Door op een gestructureerde manier in gesprek te gaan over wat iemand uit de groep ervaart en waar diegene tegenaan loopt, worden alle deelnemers uitgenodigd en uitgedaagd hun eigen gedachten over, en vragen bij, die situatie te expliciteren en verschillende invalshoeken te onderzoeken. Daaruit ontstaan nieuwe oplossingsrichtingen en inzichten.

Bij intervisie krijg je de kans om met behulp van collega's of vakgenoten te reflecteren op je eigen handelen en denken

Hoe ziet het eruit?

Praktisch krijgt intervisie vorm doordat je in een groep van ongeveer 6 tot 8 deelnemers een vraagstuk van een persoon centraal stelt. Deze casus-inbrenger schetst waar hij tegenaan loopt en welke (interne) vraag of persoonlijk dilemma daarbij ontstaat. Dan volgt een gesprek waarin anderen volgens een gestructureerde werkvorm verdiepende vragen stellen, spiegelen, onderzoeken, handelingsalternatieven aanreiken... oftewel: op allerlei manieren het vraagstuk verkennen. De laatste stap is het schouwen van de oogst door de inbrenger. Deze combineert de verschillende invalshoeken om tot nieuwe aanpakken, oplossingen en (zelf)inzichten te komen. Als laatste stap is vaak nog ruimte voor een procesevaluatie en een uitwisseling van wat de meedenkers leerden van de verkenning.

Soms behandel je maar één vraagstuk, andere keren is er ruimte voor meerdere rondes. De bijeenkomsten duren typisch zo'n 2 uur. Doordat groepen elkaar meerdere keren zien (soms jarenlang zelfs) komt iedereen een keer aan de beurt om een vraag in te brengen.

Deze aanpak brengt je als collega's in een onderzoekend, verdiepend gesprek, waarbij iedereen leert. Van meedenken kan je soms net zoveel opsteken als van het onderzoeken van je eigen vraag.

Intervisie is dus *anders* dan een casus-bespreking, zoals die wel eens gebruikelijk is

in bijvoorbeeld de zorg. Daar staat alleen de situatie centraal, en onderzoek je met elkaar wat de beste manier van handelen is. Het gaat bij intervisie altijd om de *relatie* tussen degene die het vraagstuk inbrengt (en de manier waarop diegene kijkt, denkt en handelt) en het vraagstuk zelf. Je staat als deelnemer dus 'op de foto' en het gaat over jou. Of zoals Erik de Haan en Yvonne Burger (2021) het formuleren: *"Intervisie heeft tot doel iemands professionaliteit te vergroten door zijn persoon in relatie tot bepaalde ervaringen en vraagstukken te bespreken. Het gaat om zaken als hoe deze persoon met anderen samenwerkt, optreedt in adviesituaties, omgaat met lastige situaties bij klanten, tot oordeelsvorming komt en dergelijke. Deze onderwerpen zijn niet direct gekoppeld aan vakinhoud, maar aan de persoon en de kennis en vaardigheden waarover hij beschikt, zijn manier van handelen, oordelen enzovoort. Dat maakt intervisie ook geschikt voor gemende groepen met professionals uit verschillende (sub)disciplines."*

Intervisie is *evenmin* een rondje adviezen en tips, hoewel dat soms wel onderdeel uitmaakt van de werkvorm die je kiest. Alle deelnemers onderzoeken en reflecteren voor zichzelf. Dat levert frisse manieren op om naar het vraagstuk te kijken en nieuwe handelingsalternatieven voor degene die het vraagstuk inbrengt. Maar ook de anderen leren, en er ontstaat iets 'tussen de deelnemers' als je dit vaker doet.

Waar zet je intervisie (voor) in?

Intervisie is geschikt voor mensen die met anderen willen reflecteren op de wijze waarop ze werken. Wat heb ik gedaan? Waarom heb ik het zo gedaan (en niet anders)? Hoe zou ik verder willen? Wat heb ik daarvoor nodig? Het gaat om leren: openstaan voor nieuwe aanpakken, inzichten en perspectieven en het loslaten van niet-helpende patronen in denken en handelen.

Je kunt intervisie inzetten in verschillende samenstellingen, rond verschillende soorten thema's. Persoonlijke ontwikkeling bijvoorbeeld, of leidinggeven. Soms is de intervisie gekoppeld aan het ontwikkelen en 'inslijten' van een bepaalde aanpak, of aan een inhoudelijk vraagstuk in je organisatie. Een paar voorbeelden:

- Alle leidinggevendenden van een verzekeringsmaatschappij doen mee aan een leiderschapsprogramma. Naast inspiratie vanuit sprekers en praktische workshops is er ruimte voor intervisie, waarin deze deelnemers in kleine groepjes persoonlijke uitdagingen op het gebied van leidinggeven kunnen onderzoeken. Men hoopt dat de intervisiegroepen doorgaan nadat het programma is afgelopen.
- Een middelbare school wil aan de slag met pedagogiek en geen pedagogische visie opleggen, maar docenten de ruimte bieden om na te denken over hoe zij bepaalde pedagogische waarden in hun werk vormgeven, en in welke situaties ze dat lastig of uitdagend vinden. In

Intervisie is geschikt voor mensen die met anderen willen reflecteren op de wijze waarop ze werken

intervisiegroepen bespreken docenten uitdagingen op pedagogisch gebied. Na een jaar blijkt er iets van een gedeelde pedagogische visie te ontstaan.

- Een architectenbureau heeft zes jonge nieuwe medewerkers. Het bureau is te klein voor een apart onboarding programma maar iedereen heeft wel een eigen mentor. Daarnaast komen de nieuwe collega's elke paar weken bij elkaar voor intervisie rond vraagstukken waar ze als jonge architecten tegenaan lopen. Het gaat bijvoorbeeld over werk-privébalans bewaken, samenwerkingsvragen en spannende gesprekken, zowel met interne collega's als met opdrachtgevers: er blijkt veel overlap te zitten in de uitdagingen die eenieder ervaart. Ze kiezen bewust intervisiewerkvormen die hen ook helpen om hun eigen talenten en drijfveren te ontdekken. In het eerste jaar is de intervisie nog begeleid, daarna zetten ze hem zelfstandig verder – iedereen blijkt niet alleen zichzelf, maar ook elkaar veel beter te hebben leren kennen.

- Een jeugdzorginstelling heeft een nieuwe aanpak voor gezinsondersteuning ingevoerd. Een korte introductiecursus aan het begin van het jaar is, samen met enkele e-learnings, voldoende om deze uit te leggen. Om de ervaren professionals te ondersteunen bij de uitdagingen die ze vervolgens in de praktijk tegenkomen zet men intervisiegroepen op. Hier kunnen de medewerkers uitwisselen over situaties en vragen waar ze in de gezinnen en in de interne organisatie tegenaan lopen. Al snel blijken mensen elkaar ook buiten de intervisiegroepen om te vinden voor kleine vragen of om even te spiegelen. Zo ontstaat een waardevolle bedding voor het leren in de praktijk.
- Zes directeuren van verschillende soorten onderwijsorganisaties merken dat ze in de praktijk tegen vraagstukken aanlopen waar ze met weinig andere mensen in de organisatie over kunnen sparren. Ze besluiten samen een intervisiegroep op te richten: eens in de 2,5 maand treffen ze elkaar een hele middag en helpen elkaar dan bij ieders (zelf)onderzoek. Ze herkennen bij elkaar en bij elkaars organisaties dynamieken en helpen elkaar daarin te navigeren. De vrije plek om van gedachten te wisselen en ook je eigen onzekerheden, blinde vlekken en vragen op tafel te kunnen leggen blijkt voor ieder van hen van waarde. Een deel van hen heeft ook individuele coaching, anderen volgen leiderschapstrainingen. De intervisie vult hierop aan.

De kracht van leren van wat werkt

Tot slot: veel intervisiemethoden zijn gebouwd op problemen en vraagstukken waarin mensen vastlopen. Logisch... daar zit energie op en je wilt elkaar verder helpen. We hebben in onze praktijk wel ontdekt dat het ook de moeite waard is om hierbij een positieve invalshoek te benutten, door bijvoorbeeld te kijken naar wat al wel lukt en welke talenten een inbrenger heeft, of door zelfs af en toe een succes centraal te stellen.

Intervisie draagt onder meer bij aan:

- het oplossen van concrete problemen van deelnemers.
- leren in het werk (zowel op het gebied van generieke vaardigheden als leidinggeven en samenwerken als op specifieke professionele bekwaamheden).
- het versterken van reflectieve vaardigheden en zelfkennis (wat zijn mijn talenten en drijfveren, welke overtuigingen heb ik).
- gespreksvaardigheden (denk aan doorvragen en samenvatten...).
- het delen van persoonsgebonden en impliciete kennis.
- onderlinge verbinding: mensen kennen elkaar beter!
- het ontwikkelen van gedeelde manieren van werken of vertrekpunten.

Meer lezen over intervisie?

Wij hebben voor dit hoofdstuk geput uit onze eigen praktijk en uit onderstaande boeken. Als je echt meer wilt lezen over intervisie raden we je deze van harte aan:

- De Haan, E. (2001). *Leren met collega's*. Uitgeverij van Gorcum.
- Doorn, G. van & Lingsma, M. (2012) *Intervisiecoaching: kortdurende begeleiding van lerende groepen*. Boom uitgevers.



Voor je aan de slag gaat: reflectievragen

Intervisie gaat om meer dan techniek of methodes. Je houding als begeleider en als deelnemer heeft veel impact. Daarom is het belangrijk vooraf stil te staan bij wat je in intervisie belangrijk vindt en waarom. Dat zorgt ervoor dat je helder hebt wat je wilt in de intervisiesessie en hoe je jouw rol goed kunt vervullen. Hieronder vind je enkele vragen die kunnen helpen bij je persoonlijke reflectie en die je ook kunt gebruiken om het gesprek over dit thema te voeren met andere intervisiedeelnemers.

Wat is voor jou de functie en het belang van intervisie? Waar dient het voor, wat maakt het belangrijk voor jou?

Wat was je mooiste intervisiesessie ooit (die je zelf begeleidde of bijwoonde)? Wat gebeurde er toen? Waarom is het voor jou een mooi voorbeeld? En wat zegt dat over wat je belangrijk vindt in intervisie?

Komt er ook een 'antivoorbeld' naar boven? Waarvan je denkt: zo doe ik het liever nooit (meer)? Wat kwam er in die intervisiesessie in de knel, wat blijktbaar wel essentieel voor je is? (Oftewel: wat zegt ook dit voorbeeld over wat je belangrijk vindt?)

Welke talenten neem jij mee als het gaat om intervisie? Wat gaat je makkelijk af en waar krijg je energie van – en hoe kun je dat inzetten bij het begeleiden van, of deelnemen aan, intervisie?

Welk resultaat zie jij voor je als het gaat om het begeleiden van, of deelnemen aan, intervisie? Waar hoop je dat de bijeenkomsten toe leiden (Hoe loopt iedereen weg? Wat halen ze eruit? Wat gaan ze na afloop doen? En jijzelf? ...)

2. Belangrijk vooraf: succes- factoren en rollen

Ingrediënten voor een geslaagde intervisie

De sfeer en de manier waarop mensen instappen hebben veel invloed op de kwaliteit van je gesprek. Intervisie is gebaat bij:

- deelnemers die een persoonlijk vraagstuk meenemen.
- eigenaarschap: idealiter voelt iedere deelnemer zich mede-verantwoordelijk voor het proces en stuurt mee op een goede inbreng en opbrengst van en voor eenieder.
- vrijwilligheid en leergierigheid: het werkt vooral als iedereen echt wil leren.
- vertrouwelijkheid en een vertrouwensband die je opbouwt in de groep.

Daarnaast doet de organisatie ertoe. Wat helpt is:

- een gespreksformat dat zorgt voor structuur en een goede opbouw.
- regelmaat in de ontmoetingen en een passend ritme. Eens in de 6 tot 8 weken past goed bij een traject, intervisiegroepen die langer bij elkaar blijven schakelen vaak terug naar een keer of 4 à 5 per jaar.
- een begeleider die het gesprek structureert. Dat kan een vaste persoon zijn of een rol die rouleert in de groep.

Je rol als deelnemer

Als deelnemer kun je tijdens de intervisie een casus inbrengen met als doel daarvan te leren. Het helpt daarbij als je helder weet wat je uit de bespreking wilt halen en waarom, en dat ook deelt met je groepsgenoten. Je bepaalt zelf de grenzen van wat je wel en niet bespreekt.

Op de momenten dat je zelf geen casus hebt kun je als meedenker vanuit een open en nieuwsgierige houding de ander helpen bij zijn of haar vraagstuk, door vragen te stellen of adviezen te geven – afhankelijk van waar de intervisiemethodiek toe oproept. Het is prettig als je allemaal de gekozen structuur volgt, die is er immers op gericht om de groep als geheel te helpen zoveel mogelijk in een lerend gesprek te belanden en waarborgt vaak ook dat ieders inbreng ruimte krijgt.

Je rol als begeleider

Als begeleider vervul je een belangrijke rol in het bewaken van de kwaliteit van het proces en de veiligheid. Dat doe je door bij de start:

- transparant te zijn over wat je gaat doen als begeleider, en wat niet, en wat je van de anderen verwacht.
- vertrouwelijkheid te contracteren met de groep.
- met de groep af te spreken dat je het zo min mogelijk over 'derden' hebt: als er anderen voorkomen in de casus (en dat is natuurlijk vaak zo) gaat jullie gesprek nog steeds over de casus-inbrenger en hoe die de situatie interpreteert, waar die tegenaan loopt, moeite mee heeft, of kansen ziet, mee puzzelt,.... *daar* gaat het jullie om.
- te benadrukken dat leren het doel is, en dat iedereen is uitgenodigd om te leren (of je nou wel of niet een casus inbrengt).

Vervolgens help je de groep in elk gesprek de verschillende intervisiestappen te doorlopen, door:

- te helpen met een goed begin, waarin iedereen kan inchecken, en je samen een vraagstuk kiest (zie hoofdstuk 3).
- de stappen van de gekozen werkvorm te bewaken, in kwaliteit (bijvoorbeeld: bij een verdiepende vragenronde is het niet de bedoeling dat mensen adviezen gaan geven) en in tijd.
- goed te luisteren naar het soort vragen dat wordt gesteld en daar eventueel op bij te sturen (het is slim dit in het begin te contracteren). Bij voorkeur zijn de vragen open en onderzoekend.

Als begeleider blijf je alert of de inbrenger nog het middelpunt van de intervisie blijft, en of hij of zij nog comfortabel is bij het onderzoek. Daarnaast heb je oog voor hoe het met andere deelnemers gaat en bevorder je actieve deelname van iedereen.

Als begeleider vervul je
een belangrijke rol in het
bewaken van de kwaliteit van
het proces en de veiligheid



Aan de slag: een korte checklist

Je staat op het punt om aan de slag te gaan met intervisie, als deelnemer of als begeleider.

Wat zijn ingrediënten voor succesvolle intervisie die zeker aanwezig zijn in je groep?

Welke wil je nog checken?

Wat zijn afspraken die je graag wilt maken met je mede-groepsleden?

3. Een goed begin: inchecken en vraagstuk kiezen

Tijdens de allereerste intervisie-bijeenkomst is het belangrijk af te spreken hoe je gaat werken met elkaar. Je spreekt basisregels, zoals vertrouwelijkheid, af en contracteert op ieders rol. Hoe start je vervolgens elke volgende bijeenkomst? De volgende handreikingen kunnen je helpen daarover na te denken.

Check-in

De eerste stap bij elk intervisiegesprek is een check-in. Dit is helpend om de toon te zetten en daardoor kan eenieder landen. Je kunt dat op verschillende manieren doen. Sommige groepen vinden het prettig even een uitgebreid rondje te maken rond de vraag 'hoe is het met je?' of 'hoe zit je hier vandaag'? Anderen doen dat heel kort en gaan direct over op de inventarisatie van vraagstukken. Je kunt ook creatieve check-in werkvormen gebruiken, als: kies een kaart of foto die symbool staat voor hoe het met je is. Of begin de intervisiebijeenkomst met een gedicht. Een creatieve vorm, zoals gedichten of kaarten, helpen om verbeelding te simuleren en om de aandacht te verschuiven naar het moment. Mensen komen immers vaak nog met een vol hoofd binnen. Even contact maken en vertragen helpt om in reflectiemodus te komen.

Hoe is het (afgelopen met....)?

Mensen die de vorige keer hun vraagstuk hebben ingebracht vinden het vaak wel fijn even te laten weten hoe het ze vergaan is na de vorige keer. Omgekeerd zijn ook de andere deelnemers daar meestal nieuwsgierig naar. Je kunt daar kort even aandacht aan besteden. Waarbij je er als begeleider en groep voor waakt om niet opnieuw het vraagstuk in te duiken, en het ook geen 'oordeel' of afvinkmoment wordt ('heb je de stappen opgevolgd die je toen bedacht had?'). Het is vooral een bijpraatmoment, dat niet alleen verbindend kan werken, maar dikwijls ook een leerverhogend effect heeft.

Een vraagstuk kiezen

Elke bijeenkomst heb je een vraagstuk te kiezen om mee aan de slag te gaan. Dat kan op verschillende manieren.

Een vertrouwde manier is: iedereen omschrijft kort een actuele kwestie waar hij of zij mee aan de slag zou willen, en geeft ook aan of er veel of weinig urgentie op zit. Daarna overleg je even als groep en je kiest één vraag. Hierbij let je op dingen als: wie is al aan de beurt geweest, en wie nog niet? Welk vraagstuk is interessant voor iedereen (omdat het bijvoorbeeld voor hen ook kan spelen)? Wat is de urgentie?

Een variant is 'de hoge hoed', waarbij iedereen zijn of haar vraag op een papiertje schrijft, die vervolgens gehusseld worden. Iemand pakt er dan zonder te kijken eentje uit.

Hoe je het ook aanpakt, het laatste woord is altijd aan de inbrenger: wil je inderdaad jouw vraagstuk op dit moment in de groep leggen?

Omdat iedereen na deze stap heeft nagedacht over een eigen vraagstuk, zitten alle deelnemers er met een leerfocus. Aan het eind merk je vaak dat iedereen ook voor zijn of haar eigen vraag iets heeft opgepikt, ook al heeft dat niet centraal gestaan.

NB Het kan helpen om vooraf een mailtje te sturen om iedereen denktijd te bieden. Daarin kun je ook de vraagstukken weer even afbakenen, passend bij het doel van de intervisiegroep (bijvoorbeeld: als het een onderdeel is van een leiderschapsprogramma, kun je vragen: 'denk terug aan de leerdoelen die je had geformuleerd aan het begin van dit traject. Wat is een situatie die je onlangs hebt meegemaakt of die nu actueel is die hieraan raakt, en die je graag zou onderzoeken. Omdat deze je uitdaagt of dat je voelt dat je er iets in kan leren.' In andere settings zul je weer andere focus aanbrengen).

Overigens kan het ook heel leuk zijn om mensen te vragen naar een succesvol moment! Iets dat is gelukt, waar ze goed op terugkijken en dat ze in de intervisie wel zouden willen afpellen om te leren van wat er werkt (gebruik dan de intervisiewerkvorm 'leren van successen').

Tijdens de allereerste intervisiebijeenkomst is het belangrijk af te spreken hoe je gaat werken met elkaar

4. Werkvormen

Als iedereen is geland en het vraagstuk op tafel ligt, kiest de intervisiebegeleider en/of de casus-inbrenger een werkvorm. Licht kort toe welke het wordt, zodat iedereen zich kan instellen op die manier van werken. Benoem eventueel waar je als begeleider strak op gaat sturen (bijvoorbeeld op de tijd, of dat er open vragen worden gesteld... elke intervisiemethode heeft zo zijn eigen accenten), dat maakt het makkelijker voor je om te interveniëren als dat nodig is.

In het vervolg van dit boek presenteren we een waaier aan **werkvormen** ter inspiratie. Heel bekende en breed inzetbare aanpakken zijn:

- De vijfstappenmethode (en de incidentenmethode als korte variant)
- Progressiegerichte intervisie
- Socratische intervisie
- Leren van successen

Als je al wat langer onderweg bent, wat korter de tijd hebt, een heel specifiek vraagstuk hebt of bijvoorbeeld met een heel grote groep bent, wil je soms ook variëren. Daarom vind je ook een uitleg van:

- De roddelmethode - leuk als je al goed op elkaar bent ingespeeld en ideaal bij wat minder tijd
- Het keuzekruispunt - voor als iemand echt twijfelt welke kant hij of zij op moet: doorgaan, stoppen, accepteren?
- Denkhoeden van de Bono - zeer geschikt om allemaal bewust te oefenen met andere perspectieven
- Speed sparren – energiek en geschikt voor grotere groepen (tot wel 50 mensen!)

Tussen de bedrijven door kun je **praktijkervaringen** lezen van een aantal van onze collega's. Ook nemen we een intermezzo op over **soorten vragen** omdat die zo'n belangrijk ingrediënt zijn.

“

Een Benedictijnse wandeling met Sanne



Met veel snelheid binnenkomen

Wat ik vaak merk in intervisiesessies, is dat mensen met veel snelheid komen binnenstormen. Ze komen uit hun werkpriktijk gehold, waar vaak sprake is van een bepaalde haast en tempo. Als het niet goed lukt om de rust te vinden in het begin, merk je dat de vragen die deelnemers inbrengen wat oppervlakkig blijven. Of dat het mensen niet goed lukt om überhaupt een vraag te formuleren. En als je dan vervolgens samen aan de slag gaat, voelen deelnemers dan niet de ruimte om methodisch aan de slag te gaan. Ze springen dan voor je het weet naar oplossingen, bijvoorbeeld.

Rust en vertraging

Ik besteed daarom veel aandacht aan het brengen van rust en vertraging bij de start van een intervisiebijeenkomst. Een fijne vorm daarvoor vind ik de Benedictijnse wandeling. Die leidt er echt toe dat je in korte tijd een waardevolle intervisie kan doen. Ik geef deelnemers dan de volgende instructies:

Als het niet goed lukt om de rust te vinden in het begin, merk je dat de vragen die deelnemers inbrengen wat oppervlakkig blijven

Zet een wekker op 7 minuten en ga naar buiten, wandel terwijl je de stappen doorloopt.

1. Vertel over de vraag of vragen die je hebt. En benut de volle 7 minuten. De ander luistert alleen. Je begint pas aan de tweede ronde als de 7 minuten om zijn.
2. De volgende 7 minuten ben je beide stil en laat je op je inwerken wat je zelf hebt gezegd of wat je hebt gehoord. Ga pas naar de volgende ronde als de 7 minuten om zijn.
3. Pas in deze derde ronde voer je met elkaar het gesprek over het vraagstuk. Probeer in de laatste minuut de essentie van de vraag samen te vatten zodat je deze straks plenair kunt vertellen.
4. Na deze drie rondes wissel je van rol en herhaal je de stappen.

Bij terugkomst vraag ik de deelnemers iets over hun vraagstuk te vertellen en dan kiezen we gezamenlijk een vraag waarmee we aan de slag gaan.

Het effect van een Benedictijnse wandeling

Ik zie dat het deelnemers vaak rust geeft om even te wandelen, weg uit de omgeving waar ze elke dag in zitten. Het is bijna een soort meditatie. Mensen krijgen daardoor een beter begrip van hun eigen vraag. En het lukt ze ook echt beter om bezig te zijn met het vraagstuk van de ander. Er is meer aandacht voor waar het diegene nu daadwerkelijk om gaat. Vaak ervaren mensen na het wandelen dan ook meer verbinding met hun collega.

Wat ik zelf heel belangrijk vind in intervisie, is dat deelnemers zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen door hun collega. Dat zie ik door deze manier van werken meer gebeuren, mensen worden er blij van en de kwaliteit van de relaties neemt toe.



De vijfstappen methode

Misschien wel de meest klassieke intervisiemethode, die op veel vraagstukken toe te passen is. Hij vertrekt vanuit een concreet probleem. De casus-inbrenger krijgt allerlei inhoudelijke adviezen en de anderen ontdekken iets over hun analyse of perspectief op de vraag. Het is een fijne instapwerkvorm.

Stap 1. Het probleem op tafel

De casus-inbrenger introduceert zijn of haar probleem en licht dit kort toe. De anderen stellen een paar korte, informatieve vragen om helder te krijgen waar het vraagstuk om draait. Het enige doel in deze fase is om te snappen waar het om draait.

Stap 2. De vraag verkennen

De begeleider nodigt iedereen (behalve de casus-inbrenger) uit om voor zichzelf 2 vragen op te schrijven. Het is daarbij de kunst om open vragen te formuleren, die iets kunnen ophelderen over de relatie tussen de casus-inbrenger en de situatie.

Iedereen leest zijn of haar vragen voor en de begeleider schrijft deze op de flip (of je werkt met geeltjes die je opplakt, dat kan ook). De casus-inbrenger luistert goed en registreert bij zichzelf wat de vragen met hem doen. Hij antwoordt nog niet.

De begeleider zorgt ervoor dat elke vraag goed tot zijn recht komt en dat er een sfeer is waarin de casus-inbrenger de vragen rustig op zich kan laten inwerken. Hier begint immers al enige reflectie.



De casus-inbrenger waardeert vervolgens de vragen: welke zijn warm, neutraal of koud?

- Warm betekent: deze vraag heeft voor mijn gevoel iets met mijn probleem te maken, of deze gaat een nieuw inzicht kunnen opleveren.
- Koud: dit raakt voor mij persoonlijk niet de kern, of het leidt me naar bekend terrein.
- Neutraal: op zich lijkt me dit een relevante vraag, maar ik weet eigenlijk niet of hij met mijn probleem te maken heeft.

Hij denkt er niet al te lang over na, het gaat om de eerste inschatting.

NB De groepsleden reageren niet op de waardering, mogelijk voelt het soms teleurstellend of denk je een blinde vlek te bespeuren. De intervisie-begeleider voorkomt reacties of discussie. Het gaat erom dat de casus-inbrenger ruimte heeft om de vragen te wegen.

De inbrenger beantwoordt stuk voor stuk de vragen, in een volgorde die voor hem past.

Stap 3. Naar een probleem-definitie

Alle groepsleden bedenken nu voor zichzelf wat volgens hen het probleem, of de vraag, is van de casus-inbrenger. Ze schrijven deze op papier, beginnend met de formulering: 'Mijn vraag/probleem is....'

Iedereen leest zijn of haar probleemdefinitie op en iemand schrijft deze op de flipover, zodat ze voor iedereen zichtbaar zijn.

De casus-inbrenger bekijkt ze rustig en herformuleert vervolgens zijn vraag/probleem op basis van de definities. Nu ligt de kern van de vraag op tafel.

Stap 4. Adviseren en meedenken

De begeleider nodigt alle deelnemers uit om tenminste een advies voor de eigenaar te formuleren. Deze reageert daarop: wat spreekt aan? Waar wil hij wat mee? Dat werkt hij al denkend uit in een korte oplossingsrichting. De intervisiebegeleider bewaakt dat hij daarvoor ruimte krijgt van de anderen.



Stap 5. Evalueren

De casus-inbrenger evalueert het hele proces: hoe heeft hij dit ervaren? Welke inzichten heeft hij opgedaan over zichzelf en over het vraagstuk? Wat waren eye-openers of juist bevestiging? Wat was met name nuttig voor hem?



Wanneer toe te passen?

Een laagdrempelige, breed toepasbare werkvorm die zich ook goed leent om het principe van intervisie te leren kennen. Hij laat zich makkelijk uitleggen, en iedereen ervaart direct wat er 'anders' is aan intervisie ten opzichte van een gewoon gesprek, doordat de regie zo duidelijk bij de casus-inbrenger blijft liggen, en je vooral met vragen en reflecties de ander verder brengt.



Hoeveel tijd heb je nodig?

Uitgaande van zes tot acht deelnemers neemt de vijfstappenmethode tussen de 45 - 60 minuten in beslag. Vooral de vraag verkennen en probleem definiëren vraagt wat tijd. Mocht je nou minder tijd hebben, dan staat een verkorte versie hieronder toegelicht. De incidentenmethode kun je in 30-45 minuten doen.

BRONNEN:

- Haan, E. de & Y. Burger (2006) *Leren met collega's: praktijkboek intercollegiale consultatie*. Koninklijke van Gorcum.
- Brassier, A. (2010) *Organisatieopstellingen binnen intervisie*. Amsterdam: Nelissen/Boom.



Verkorte variant: de incidentenmethode

Stap 1. Het gekozen incident

De casus-inbrenger legt zijn situatie uit, vertelt vooral ook wat hij tot nu toe gedaan heeft en waar hij is blijven steken en formuleert zijn vraag. De begeleider nodigt de anderen uit om te luisteren en ondertussen hun vragen op te schrijven.

Stap 2. Informatieronde

De deelnemers stellen om de beurt open en informatieve vragen. De vragen hebben bijvoorbeeld betrekking op inhoud, procedure, relatie, gevoel en rol van de inbrenger. De casus-inbrenger geeft telkens beknopt antwoord.

Stap 3. Analyse van de situatie

De deelnemers bespreken vervolgens onderling hoe zij de situatie zien, welke oorzaken ze hebben ontdekt, welke aanleidingen ze zien, hoe de omgevingsfactoren waren, enzovoort. De casus-inbrenger doet niet mee en luistert alleen.

Stap 4. Adviesronde

Elk groepslid geeft 1 advies: 'Als ik jou was, dan...'

Stap 5. Opbrengst

De casus-inbrenger heeft het laatste woord en reageert op de adviezen. Wat spreekt aan en waarom? (Hij hoeft niet alle adviezen te analyseren) De casus-inbrenger vertelt wat zijn eerstvolgende actie is.

Stap 6. Evaluatie

De begeleider nodigt de casus-inbrenger uit om stil te staan bij het proces: hoe heeft hij dat beleefd? Wat was waardevol? Daarna staat iedereen nog even kort stil bij wat hij geleerd en ervaren heeft.

“

De vragenronde van Litty



Goede vragen stellen kun je leren

Ik zie in de intervisiebijeenkomsten vaak dat mensen het ingewikkeld vinden om goede vragen te stellen. Dat moeten ze dan echt met elkaar leren. Hoe stel je een vraag zonder oordeel, invulling of advies? En welke vragen helpen de ander? Het is leuk om te zien dat mensen vaak gemotiveerd zijn om dit te leren. Ook omdat het gaat om een vaardigheid die in heel veel situaties helpend kan zijn. Ik maak er daarom altijd werk van om het lerend vermogen van de groep steeds verder te vergroten.

De vragenronde

Een van mijn favoriete werkvormen is de vragenronde. Een soort verkorte versie van de vijfstappenmethode. Deze werkt als volgt:

1. De casus-inbrenger brengt daarbij zijn of haar casus in.
2. De rest van de deelnemers schrijft alle vragen die in ze opkomen op, op losse post-its.
3. Ze leggen deze vragen aan de casus-inbrenger voor.
4. De casus-inbrenger ordent de vragen in drie categorieën: 1) Deze vraag zet niets in beweging, 2) Hmm, de vraag blijft wel een beetje hangen en 3) Deze vraag resoneert.
5. De casus-inbrenger beantwoordt vervolgens alleen die vragen waarvan hij of zij aangaf dat ze resoneerden.

Welke vragen werken?

Ik zie een aantal mooie effecten van het werken met de vragenronde. Om te beginnen heeft de werkvorm als effect dat de regie echt bij de casus-inbrenger blijft. Hij of zij bepaalt zelf waar het gesprek over gaat en krijgt de vrijheid om te bepalen welke vragen helpend zijn en dus aan bod komen en welke vragen niet. De vragenronde heeft ook effect op de rest van de deelnemers. Doordat de inbrenger aangeeft wat het effect is van de gestelde vragen, leren de andere deelnemers iets over welk soort vragen voor de casus-inbrenger helpend zijn. Iets dat ik heel interessant vind aan de werkvorm, is dat de andere deelnemers ook leren niet te veel te hechten aan hun eigen vraag. Het gaat niet om of jouw vraag de beste is, maar om of we als groep door onze vragen de casus-inbrenger kunnen helpen. Een effectieve vraag levert heel vaak stilte op in plaats van direct een antwoord. En welke vraag dat doet, dat weet je nooit van tevoren....

Ik maak er altijd werk
van om het lerend
vermogen van de groep
steeds verder
te vergroten



Progressiegerichte intervisie

Bij progressiegerichte intervisie, ontwikkeld door Coert Visser, ga je niet meteen de diepte in op het vraagstuk, maar nodig je iedereen eerst uit om te benoemen wat ze al sterk vinden in de aanpak van de casus-inbrenger. Die complimentenronde doet niet alleen iets met degene die het vraagstuk aanreikt (die is immers vaak gericht op wat hij of zij nog niet goed doet....) maar ook met de vragenstellers. Die gaan namelijk in hun vragen en adviezen veel meer aansluiten bij de sterktes van de casus-inbrenger.

Naast de algemene intervisiespelregels is het fijn vooraf het volgende af te spreken, omdat je hier in een heel duidelijk ritme werkt:

- Deelnemers leveren compact hun bijdrage wanneer ze het woord krijgen.
- Als je als deelnemer wat bedenktijd nodig hebt, kun je altijd zeggen 'ik pas'.
- Je maakt zo veel rondjes als nodig zodat alle vragen en input vanuit deelnemers aan bod zijn gekomen (bij stap 3 en 4 worden dus vaak meerdere rondjes gemaakt).



Stap 1. Vertellen

De casus-inbrenger beschrijft het vraagstuk waarover hij graag met de groep in gesprek wil. De inbrenger vertelt ook wat de reden is dat hij graag advies wil ontvangen en waar het advies zich op mag richten. Hij geeft de groep dus een vraag mee. Bijvoorbeeld: 'Hoe kan ik....?'

Stap 2. Complimenteren

De andere deelnemers vertellen na de beschrijving wat ze sterk vinden aan de manier waarop de casus-inbrenger met de situatie is omgegaan en waarom. Deze reageert daar nog niet op.

Stap 3. Vragen

De begeleider leidt de vragenronde in, door de oorspronkelijke vraag terug te halen in ieders herinnering en de deelnemers uit te nodigen: 'Wat wil je nog graag weten om zo meteen een advies uit te kunnen brengen over die vraag?'

Iedereen stelt om de beurt een feitelijke en open vraag over de casus. Een vraag per deelnemer dus. De casus-inbrenger beantwoordt deze vragen zo concreet en beknopt mogelijk. Er worden rondjes gemaakt totdat de deelnemers geen vragen meer hebben, oftewel: ze weten genoeg om een advies te kunnen geven. Mensen mogen ook passen.

Stap 4. Tips

De begeleider leidt de adviesronde in: je weet nu voldoende om een suggestie te kunnen geven zodat de casus-inbrenger verder kan met zijn vraag. Hij herhaalt ook de vraag nog even, zodat iedereen een goede focus heeft voor het meedenken en nodigt daarna iedereen uit om een advies te geven.

De deelnemers geven daarna een voor een hun tip aan de casus-inbrenger, dat doen ze in een 'rondje', dus telkens in dezelfde volgorde. Deze ronde gaat door tot de tips op zijn.



Stap 5. Ontvangen

De begeleider nodigt de casus-inbrenger uit om te reageren op de adviezen, met name vanuit de vraag: waar kan je wat mee? Wat helpt je in je denken? Het is niet nodig alle adviezen langs te lopen of te wegen, de uitnodiging is om eruit te halen wat hem verder helpt.

Hardop denkend vertelt de casus-inbrenger vervolgens welke adviezen hem of haar aanspreken: waar kan hij wat mee? Wat leert de hele ronde hem?



Wanneer toe te passen?

Ook dit is een breed inzetbare werkvorm, die je ook kan inzetten als je kort de tijd hebt (dan is het wel belangrijk dat je bijvoorbeeld het aantal rondes bij stap 3 en 4 beperkt). De complimentenronde maakt dat hij bijzonder geschikt is voor beginnende groepen. Die geeft iedereen immers een gevoel van waardering. Het is voor de casus-inbrenger minder spannend om een vraagstuk in te brengen, omdat je ook erkenning krijgt voor wat je al goed doet daarin. En voor de andere deelnemers is het ook prettig om dat te mogen benoemen.



Hoeveel tijd heb je nodig?

Uitgaande van zes deelnemers kun je de progressiegerichte intervisie in minder dan 45 minuten doen. Het is een ideale vorm om in korte tijd veel tips voor een vraagstuk op te halen. Bij meer deelnemers heb je vaak ook wat meer tijd nodig.

BRON:

- Coert Visser www.progressiegerichtwerken.nl (met lichte aanpassingen)

De kunst van het vragen stellen

Vragen zijn een belangrijk werkend element van intervisie en tegelijkertijd is het stellen ervan een kunst. Hoe meer je je bewust bent van de aard van je vragen, hoe effectiever je ze kan inzetten. Het kan de moeite waard zijn om in het begin van de intervisie even stil te staan bij het belang van vragen en elkaar wat tips te geven op dit gebied, of afspraken te maken. Bijvoorbeeld: 'laten we zoveel mogelijk open vragen stellen. Die beginnen bijvoorbeeld met 'hoe', of met: 'kan je nog eens wat meer vertellen over...'

Je ziet dat iedereen dan bewuster met vragen omgaat. En ook als het nog niet helemaal lukt, is het makkelijker dat te benoemen bij jezelf ('wacht even, dit is niet echt een open vraag, laat me even denken') of elkaar ('je stelt nu 3 vragen tegelijk, op welke wil je het liefst een antwoord?'). Ook het stellen van vragen is een leerproces, waar je als groep in kan groeien.

Welke vragen zijn er zoal, waar kan je op letten?

Gesloten en gerichte vragen

Gesloten en gerichte vragen leveren vaak feitelijke informatie op en kunnen fijn werken als verhelderingsmechanisme, bijvoorbeeld als je wat contextinformatie wilt krijgen. Maar ze kunnen ook een gevoel van overhoring geven en leiden tot korte antwoorden, of een soort vraag-antwoordspel. Gerichte vragen beginnen vaak met wie, wat, waarom, wanneer... Ook een meerkeuzevraag is een vorm van een gerichte vraag, omdat de vragensteller een aantal mogelijkheden geeft om uit te kiezen.

Gesloten vragen zijn vragen waarop met 'ja' of 'nee' geantwoord kan worden. Bijvoorbeeld:

- Is het eerder op deze manier gegaan?
- Was de uitkomst zoals je hoopte?
- Kun je goed met deze collega opschieten?

Gerichte vragen hebben ook een gesloten karakter, omdat er maar één antwoord mogelijk is. Denk aan:

- Wat is de hoogte van de winst dit jaar?
- Hoeveel collega's gaan er mee naar het teamuitje?
- Zijn de klanten enthousiast of terughoudend over je idee?

Open vragen

Open vragen laten de ander een grote vrijheid in de formulering van het antwoord. Daardoor kan hij/zij in eigen woorden uiteenzetten wat zijn gedachten zijn. Open vragen beginnen vaak met wat, waar, wanneer, hoe. Of gewoon met: 'Kun je nog eens wat meer vertellen over...?'

Doorvragen

Wanneer je nog meer wilt weten over een onderwerp, of een collega wilt uitnodigen om verder te denken op een spoor, kun je ook *doorvragen*. Dan sluit je met een volgende vraag aan bij datgene wat de ander net heeft gezegd. Bijvoorbeeld: 'Wat bedoel je met 'ze'?'. Soms is het genoeg om het laatste woord vragend te herhalen: 'De zaak is vertraagd'. 'Vertraagd?'

Vragen naar verschillen en overeenkomsten

Vragen naar verschillen en overeenkomsten kunnen iemand helpen om iets scherper te maken. Bijvoorbeeld: 'Waarin is deze oplossing beter dan de andere?' of 'Wat is jullie gemeenschappelijke belang in deze situatie?'

Vragen om te vermijden

Als begeleider en deelnemer is het belangrijk om alert te zijn op:

- suggestieve vragen ('dus jullie zijn gewend dat er vertraging optreedt?' of 'heb je dit al eerlijk aan je directeur verteld?')
- kritische vragen ('ben je niet een beetje snel tot die conclusie gekomen?').
- waarom-vragen ('waarom heb je dat tegen je collega gezegd?').

Deze vragenvormen probeer je in intervisie zoveel mogelijk te vermijden. Omdat ze over het algemeen het leer- en denkproces meer op slot zetten dan ruimte geven. Bijvoorbeeld omdat iemand in de verdediging gaat, of gaat uitleggen of reageren op een (vermeend) oordeel, opvatting of mogelijke oplossing die in de vraag doorklinkt.

De cocktailvraag - een vraag die meerdere vragen in zich heeft - laat je ook liever links liggen. Vraag liever een ding tegelijk.

Niveaus van vragen stellen

Naast het soort vraag kun je ook variëren met het niveau van je vragen. Bij de casusverkenning, als je zicht probeert te krijgen op wat er speelt, wil je bijvoorbeeld vaak vragen stellen over:

Hoe meer je je bewust bent van de aard van je vragen, hoe effectiever je ze kan inzetten

- context en situatie: wat gebeurt er, wie zijn betrokken?
- activiteiten, het gedrag en de aanpak van de inbrenger: wat doet deze tot nu toe?

Verderop in het gesprek wil je misschien wat dieper insteken, door te onderzoeken wat er speelt op het gebied van:

- talenten en/of vermogens van je collega;
- iemands (onbewuste) opvattingen en overtuigingen over het vraagstuk of zichzelf;
- de waarden die bij hem of haar een rol spelen.

Welk niveau wanneer het beste past is niet in simpele regels te vangen, dus dit is vooral bedoeld als illustratie. En als aanmoediging om je bewust te zijn van het niveau waarop je kijkt en luistert, en waarop je dus ook je vragen insteekt. Soms kom je dan nog op hele nieuwe ideeën!



Socratische intervisie

Een intervisievorm die de diversiteit van invalshoeken in een groep mooi openvouwt is de Socratische intervisie. Hij helpt bovendien om een tandje dieper (zelf)onderzoek te doen: niet alleen naar mogelijke handelingsperspectieven maar vooral naar onderliggende denkpatronen, waarden en overtuigingen. Onderstaande werkvorm is gebaseerd op de meer uitgebreide socratische intervisie zoals die is ontwikkeld door Jos Kessels en collega's (2003) en de logische niveaus van Gregory Bateson/ Robert Dilts.

Stap 1. Casus voorleggen

De casus-inbrenger deelt het vraagstuk waar hij of zij voor staat. Hij formuleert deze zoveel mogelijk als een filmpje en neemt de anderen mee in het verhaal.

NB De begeleider nodigt de groepsleden uit om zichzelf al luisterend te verplaatsen, als zichzelf, in de schoenen van de casus-inbrenger: 'probeer het zo voor je te zien dat jij jezelf in die situatie kan voorstellen.'

Aan het eind vraagt de begeleider waar voor de casus-inbrenger nou het hittepunt zit in het filmpje, en wat de vraag of het dilemma is waar hij zich voor gesteld ziet.



Stap 2. Verkenning met open vragen

De deelnemers stellen nog enkele open verhelderingsvragen, die hen helpen om zich, als zichzelf, in de schoenen van de casus-inbrenger te verplaatsen. Het helpt als de begeleider die instructie nog even expliciet geeft: 'het gaat erom dat je jezelf kan inleven, kan verplaatsen' (NB Het effect is dat mensen vaak nog wat verhelderingsvragen gaan stellen over de context).

Stap 3. Persoonlijke reflectie met denkvragen

De begeleider vraagt iedereen in de groep om zich te verplaatsen: 'stel je voor dat jij je (als jezelf) in die situatie zou bevinden' en de volgende vragen zo eerlijk mogelijk te beantwoorden, op papier. Iedereen krijgt even schrijftijd:

1. Wat zou jij op deze plek voelen/ervaren? Welke emoties komen bij je naar boven?
2. Wat zou je denken? Welke helpende en niet-helpende gedachten spelen dan door je hoofd?
3. Wat zou je (dus) doen? Hoe zou je de gestelde vraag beantwoorden, of het dilemma aanpakken? Op welk effect hoop je?
4. En waarom? Vanuit welke waarden of welk vertrekpunt redeneer je?

NB Het helpt als de procesbegeleider de vragen even op de flipover zet. Je kunt ze ook aan het begin even hardop voorlezen, zodat iedereen ze zelf kan opschrijven. Dan kan iedereen daarna in stilte aan de slag.

Stap 4. Voorleesronde

Iedere deelnemer leest zijn of haar antwoorden voor. De casus-inbrenger luistert. Hij of zij leest als laatste zijn eigen antwoorden voor.



De begeleider let op dat deelnemers:

- voorlezen wat ze hebben opgeschreven. Dat is vaak korter en helderder dan wanneer ze veel gaan toelichten vanuit 'de losse pols'.
- het houden bij het beantwoorden van de vragen, ze hoeven niet te duiden waarom ze iets zouden doen of hoe het verschilt van de casus-inbrenger oid...
- niet op elkaar reageren.
- hun tekst voorlezen, ook al zeggen ze bijvoorbeeld: 'er staat hetzelfde als mijn voorganger'. In de praktijk blijkt het namelijk vaak toch net iets anders te zijn. En ook als het wel in dezelfde buurt zit, is dat informatie.

Stap 5. Ontvangst en reflectie

Na de voorleesronde is de beurt aan de casus-inbrenger. Wat neemt hij of zij mee van deze hele ronde? Wat is helderder geworden? Welke invalshoeken helpen? Welk handelingsperspectief overweegt hij of zij nu? En welke waarde of vertrekpunt wordt daarbij het anker?



Wanneer toe te passen?

Voor groepen die elkaar al wat langer kennen is dit vaak een plezierige verdiepende werkvorm. Het werkende mechanisme is hier meer collectief zelfonderzoek, en dat brengt openheid en gelijkwaardigheid. Het kan ook een fijne afwisseling zijn van de meer vraaggerichte werkvormen.



Hoeveel tijd heb je nodig?

Uitgaande van zes tot acht deelnemers kun je deze intervisie in 45-60 minuten doen. Het introduceren van een ervaring neemt meestal zo'n 10 minuten in beslag en het stellen van verhelderingsvragen duurt vaak ook 10 minuten. Het verplaatsen in de ander, met bijbehorende vragen, en het voorlezen duurt al gauw zo'n 30 minuten. De essentie bepalen kan dan vaak weer in 10 minuten. Dit alles natuurlijk als richtsnoer... De grootte van de groep heeft invloed op de duur.

BRON:

- Kessels, J., E. Boers & P. Mostert (2003) *Vrije ruimte: filosoferen in organisaties*. Boom uitgevers.



Leren van successen

Intervisie gaat vaak over problemen of dilemma's. Het kan voor de afwisseling en voor het leereffect ook heel goed zijn om juist eens een geslaagde actie onder de loep te leggen. Je kunt beide dingen ook combineren. Iemand heeft bijvoorbeeld een uitdaging rond 'assertief zijn'. Dan zou je een voorbeeld kunnen pakken waarin dat juist wel lukte, ook al was het maar een positieve uitzondering. En dat heb je dan met elkaar af. Het kan ook zijn dat de intervisie is opgehangen aan een thema, zoals feedback geven, of samenwerking in een nieuw team. Dan helpt het dat het voorbeeld daar een illustratie van is.

Overigens moeten mensen zich soms echt even over een drempeltje heen zetten om iets van zichzelf een 'succes' te noemen. Daar kun je elkaar bij helpen door bijvoorbeeld allemaal even te brainstormen over een mooi voorbeeld (en er dan eentje te kiezen).

Stap 1. Een verhaal

De casus-inbrenger vertelt – liefst uitgebreid – het verhaal van een mooi voorbeeld. Het mag een groter of een kleiner voorbeeld zijn. Van korter of langer geleden. Dat maakt niet uit, als diegene er maar positief op terugkijkt. Bijvoorbeeld omdat het proces goed liep, of omdat de impact groot was, of beiden.



De casus-inbrenger vertelt het verhaal als een film: wat gebeurde er, wie waren erbij, wat was het effect... In principe stellen de groepsleden geen verhelderende vragen – hooguit helpt de begeleider soms het verhaal weer wat op gang of stelt wat vragen. Alleen als het nodig is doen anderen dat ook.

De procesbegeleider geeft de anderen een duidelijke luisterinstructie mee, namelijk om goed te luisteren en op te schrijven wat naar hun idee factoren zijn die maakten dat het werkte. Waardoor bereikte de casus-inbrenger het gewenste resultaat?

Stap 2. Inventarisatie succesfactoren en contextkenmerken

De luisteraars benoemen welke succesfactoren zij horen. De gespreksleider houdt dit bij op een flipover of een vel op tafel, voor iedereen zichtbaar.

Het gaat om twee soorten werkzame principes (die schrijft de begeleider op in 2 kolommen):

- Links: initiatieven, kwaliteiten, sterktes en acties van de casus-inbrenger
- Rechts: contextkenmerken en ondersteuning van andere personen

Dit gaat brainstormend, dus iedereen vult elkaar aan (er is geen discussie). Net zo lang tot de flip vol is of niemand meer factoren heeft.

Stap 3. Verdieping

De casus-inbrenger reageert, corrigeert, vult aan. En samen ga je als groep op zoek naar de essentie. Het gaat vooral om de vraag: wat is de rode draad, wat ligt eronder? Wat is eigenlijk de kern van waarom dit lukte?



Stap 4. Evaluatie

De deelnemers beantwoorden met elkaar de vraag: 'wat nemen wij ter harte?'



Wanneer toe te passen?

Deze vorm is heel geschikt voor situaties waarin de groep een gedeeld thema heeft. Denk bijvoorbeeld aan een intervisiegroep die deel maakt van een leer- of organisatieontwikkeltraject. Of een team dat wil leren over feedback geven of aanspreken. Dan is er namelijk niet alleen sprake van leren door degene die het vraagstuk inbrengt, maar door iedereen tegelijk, rond het onderwerp dat in je programma of team centraal staat.



Hoeveel tijd heb je nodig?

Uitgaande van zes tot acht deelnemers neemt deze werkvorm tussen de 45 - 60 minuten in beslag. Het helpt om eerst een goed beeld te krijgen van de succeservaring. Vervolgens heb je zo'n 20 minuten nodig om succesfactoren te inventariseren in de linker- en rechterkolom. Voor de verdieping nemen we meestal zo'n 15 minuten en de evaluatie neemt zo'n 10 minuten in beslag.

BRON:

- Haan, E. de & Y. Burger (2006) *Leren met collega's: praktijkboek intercollegiale consultatie*. Koninklijke van Gorcum.



“

Intervisie voor organisatieontwikkeling door Ton

Winst voor de organisatie

Als ervaren intervisiebegeleider (en fan van de werkvorm) realiseer ik me steeds vaker dat het eigenlijk veel meer op zou kunnen leveren. Er gebeurt zo veel in die bijeenkomsten, en er zitten rode draden in de inzichten die mensen opdoen. Daar doen we niet altijd iets mee. Maar dat kan wel!

Ik probeer intervisie daarom steeds vaker ook in te zetten voor organisatieontwikkeling. Ik doe dan intervisie in meerdere groepen en vraag uit elke groep een deelnemer die de groep wil vertegenwoordigen. Die vertegenwoordigers vraag ik vervolgens ook bij elkaar zodat zij de rode draden uit de verschillende groepen samen kunnen brengen.

Zo had ik laatst een organisatie waar in elke intervisiegroep het thema 'contracteren op opdrachtgever- en opdrachtnemerschap' naar voren kwam. Dat bleek een organisatiethema terwijl veel mensen dachten dat het hun eigen individuele vraag was. Je kunt dat soort inzichten prima delen terwijl je ook de vertrouwelijkheid van de intervisiebijeenkomsten intact houdt. Je hoeft immers geen casuïstiek te delen en namen al helemaal niet... het gaat echt om thema's en vragen die veel voorkomen.

Bij die rode draden-bijeenkomsten nodig ik dan vaak ook weer andere collega's uit, die niet deelnamen aan de intervisiebijeenkomsten maar die wel iets te maken hebben met de organisatie-ontwikkeling.

Collectief leren

Op deze manier hebben we het niet meer over het individu, het leerproces wordt er collectiever van. Dat vraagt wel enige massa in het aantal intervisiegroepen (bijvoorbeeld alle leidinggevenden uit een bepaalde laag die meedoen) en een brede blik van de begeleiders. Het gaat niet meer alleen om het ondersteunen van het individu of de groep - het is belangrijk dat je ook kunt kijken naar de context. Al die waardevolle inzichten die je voorbij hoort komen tijdens een intervisiesessie, hoe kunnen we die aan elkaar knopen en verder gebruiken in de brede context?

Er gebeurt zoveel in de
bijeenkomsten en er zitten
rode draden in de inzichten
die mensen opdoen



De roddelmethode

Een anders-dan-anders vorm is roddelen. Weliswaar waar de ander bij is! De casus-inbrenger draait zich dan letterlijk even om terwijl de anderen in de groep over hem of haar praten. Al luisterend ontdekt de inbrenger blinde vlekken of nieuwe invalshoeken.

Stap 1. Vraagstuk op tafel

De casus-inbrenger licht kort zijn vraagstuk, probleem of idee toe.

Stap 2. Verkennen

De andere groepsleden verkennen de vraag of het idee door het stellen van enkele (open) vragen.

Stap 3. Roddelen waar de ander bij is

De casus-inbrenger zwijgt vanaf nu en de procesbegeleider vraagt hem om even met de rug naar de groep te gaan zitten. Bijvoorbeeld even met uitzicht op het raam. Eventueel neemt hij een notitieboekje op schoot, maar dat hoeft niet. De uitnodiging is om even rustig te luisteren.

De groepsleden 'roddelen' op een respectvolle manier, dat wil zeggen, ze spreken over het probleem van de casus-inbrenger en hoe zij waarnemen dat deze ermee om gaat. Wat denken ze dat er aan de hand is, welke talenten zien ze bij de casus-inbrenger, maar wat zet hij ook niet in? Op een waarderend-onderzoekende manier wisselen ze ook gevoelige informatie uit en onderzoeken bij elkaar of ze bepaalde aannames zien die invloed hebben. Ze vragen zich met elkaar af: wat stuurt het gedrag



en het denkproces van deze collega? En wat voor effect heeft dat? Ze hoeven het niet zeker te weten... dan zeggen ze dat gewoon: 'het lijkt wel of...' 'Ik vraag me af of...' Eventueel spreken ze ook vrijuit over zichzelf: hoe zouden zij zich in die situatie voelen? Of wat zouden ze doen?

Al pratend komen de groepsleden tot een aantal uitspraken waarin ze laten zien welke alternatieven, welke ruimte er zou ontstaan als de inbrenger andere overtuigingen of andere aannames zou hanteren, of andere talenten in het spel zou brengen. Het hoeft geen 'af' advies te zijn en de roddelaars hoeven het ook niet eens te zijn met elkaar – het mogen nog losse gedachten zijn en vragen zijn ook welkom.

Stap 4. Oogst en ontvangst

De procesbegeleider nodigt de casus-inbrenger weer terug in de groep en nodigt hem uit aan te geven wat hem het meest getroffen heeft, wat er met hem gebeurde en welke inzichten het gesprek hem heeft opgeleverd. Hij geeft aan met welke uitspraken hij iets kan doen (de rest laat hij liggen).

Stap 5. Evaluatie

De casus-inbrenger en de deelnemers evalueren het proces. Ze stellen elkaar vragen als: 'Welke meerwaarde heeft dit proces?', 'Wat heb je gehoord dat je anders niet hoort?', 'Wat deed dit met je?'



Wanneer toe te passen?

Roddelen is een heel fijne en effectieve werkvorm bij een groep die elkaar al wat langer kent. Bij een groep die (nog) niet veilig is, kun je deze beter niet inzetten.



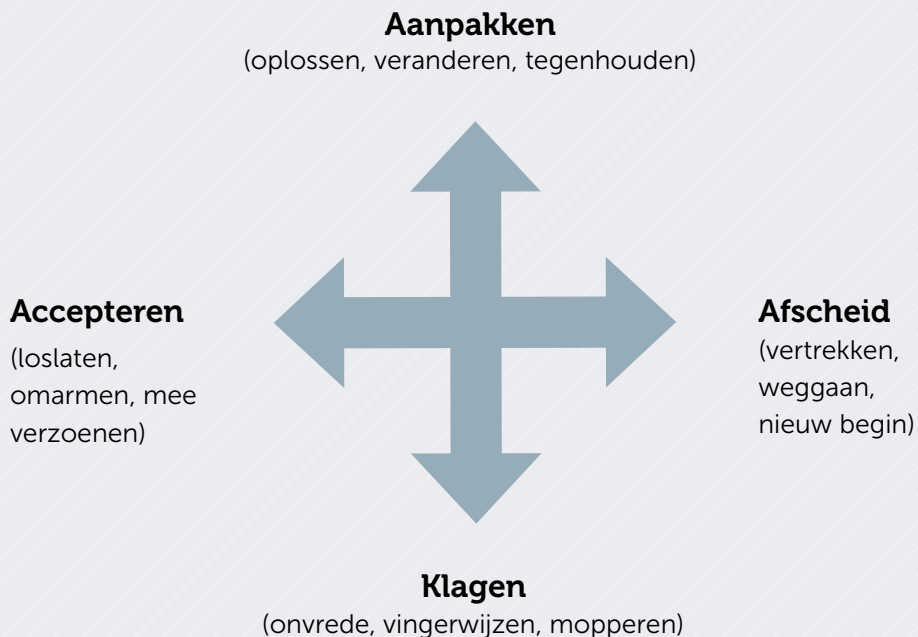
Hoeveel tijd heb je nodig?

Uitgaande van zes tot acht deelnemers duurt de roddelmethode tussen de 35-45 minuten. Het helpt om de tijd te nemen om de vraag goed verkennen en om de tijd te nemen om te roddelen over de casus.



Het keuzekruispunt

Het keuzekruispunt is een metafoor voor de wegen (keuzes) die je hebt als je met iets zit waarvan je ongelukkig wordt. Martijn Vroemen (2020) ontwikkelde dit model en een bijbehorende intervisiemethode. Deze werkvorm helpt de casus-inbrenger alle mogelijke keuzes te verkennen en wellicht eentje te kiezen. Het kruispunt ziet er als volgt uit:





Stap 1. Vraagstuk inbrengen

De inbrenger kiest een thema of casus waarbij hij of zij frustratie voelt. Belangrijk is dat er nog geen pogingen zijn gedaan om het probleem op te lossen of dat het een zich herhalend probleem is. De inbrenger licht toe en de deelnemers vragen door op zowel de beleving en het gevoel als de opties die al bedacht of geprobeerd zijn door de inbrenger.

Stap 2. Keuzekruispunt uitleggen

De begeleider licht het keuzekruispunt toe, op een flip-over of door het model op de grond te tapen. Belangrijk is om nog geen link met het probleem van de inbrenger te leggen.

Stap 3. Feedback op de vier afslagen

De andere deelnemers verdelen zich over de vier afslagen en koppelen aan de inbrenger terug wat zij in het verhaal tot nu toe hebben gehoord over de vier keuzerichtingen: Acceptatie, Klagen, Afscheid en Aanpakken.

Ze stellen waar nodig ook aanvullende vragen over de keuzerichting waar zij bij staan. Bijvoorbeeld: Wat voor opties heb je op dit gebied overwogen? Kun je iets zeggen over wat voor jou belangrijk is bij deze richting? Of wat mogelijk of onmogelijk is?

Stap 4. Opties bedenken

De deelnemers krijgen in hun groepjes 10 minuten de tijd om voor de keuzerichting waar zij bij staan argumenten en aanpakken te verzinnen.

Na die tien minuten presenteren zij hun ideeën. Wat zou een manier zijn waarop de inbrenger deze afslag zou kunnen kiezen (een manier die rekening houdt met wat voor de inbrenger mogelijk is, of belangrijk...)? De procesbegeleider bewaakt de tijd en verdeelt de beurten.

De inbrenger reageert niet en krijgt na de korte presentaties even de tijd om alles op zich in te laten werken.



Stap 5. Opties evalueren

De casus-inbrenger loopt alle opties langs en vertelt per keuzerichting waarom deze keuze wel of niet zou kunnen werken. De ronde wordt afgesloten met een rondje tips en adviezen en een reflectie door de inbrenger op wat hij wel of niet gaat doen.



Wanneer toe te passen?

Zeker wanneer een deelnemer echt 'rondjes loopt' in zijn hoofd, zich onmachtig voelt, of zelfs in de klaagstand dreigt te belanden, is dit een heel fijne werkvorm om weer lucht en mogelijkheden te gaan zien.



Hoeveel tijd heb je nodig?

Uitgaande van zes tot acht deelnemers duurt het keuzekruispunt tussen de 45-60 minuten. Feedback geven vanuit die vier afslagen neemt al gauw zo'n 15 minuten in beslag, en opties bedenken en delen kost zo'n 20 minuten.

BRON:

- Vroemen, M. (2020) *Praktijkboek teamcoaching – oefeningen, modellen en checklists*. Boom / Impact.

“

Een intervisiegroep in flow door Willemijn en Litty



Bij een intervisiegroep in flow voel je: 'Ja! Dit gaat lekker. We komen samen verder, de sfeer is goed, iedereen is betrokken. We luisteren en stellen de goede vragen. Er is veiligheid.' Maar hoe kom je daar? Die vraag is niet makkelijk te beantwoorden, er spelen veel factoren een rol en verschillende seinen moeten op groen staan. Toch zijn er wel knoppen om aan te draaien.

Holding space

'Holding space' betekent letterlijk: het creëren van ruimte. Het is belangrijk om er samen voor te zorgen dat een intervisiebijeenkomst een plek wordt waar je lastige dingen mee naartoe kunt nemen. Waar je als deelnemer van voelt: daar mogen mijn twijfels en zorgen er zijn. Daar is ruimte om te bespreken wat ik belangrijk vind. Daarvoor is het nodig dat deelnemers zich echt gehoord en gezien voelen.

Om die ruimte te maken, doet je houding als deelnemer en ook als intervisiebegeleider ertoe. Het is belangrijk dat je kunt uitleggen wat je doet, welke keuzes je als begeleider maakt. Zodat je navolgbaar en betrouwbaar bent. En het is belangrijk dat je telkens blijft zoeken naar een balans tussen meebewegen met de groep en sturen op het proces. Dus leg vooral uit wat je doet: vooraf met het aanreiken van de methode, maar ook tussendoor, als je bijvoorbeeld een luisterinstructie geeft.

Met aandacht bij elkaar zijn

Samen vertragen is ook een succesfactor. We nodigen mensen vaak uit om even te schakelen naar een ander tempo, zodat we echt samen in het moment raken. We doen dan bijvoorbeeld een lichaamsgerichte

oefening: probeer eens de omtrek van je lichaam voor je te zien. Of zet je voeten op de grond en adem vier keer diep in en uit. Dat werkt vaak direct vertragend, waardoor je met meer aandacht bij elkaar kunt zijn.

De aandacht voor elkaar maakt ook dat de onderlinge betrokkenheid groter wordt. Zodat deelnemers echt willen luisteren naar het verhaal en de dilemma's van de ander en willen doen wat nodig is om de ander te helpen. Je kunt de onderlinge betrokkenheid en aandacht ook versterken door een doorlopende lijn te creëren wanneer je verschillende intervisiebijeenkomsten met dezelfde groep doet. We vragen deelnemers aan het einde van een bijeenkomst dan bijvoorbeeld: wat is je voornemen? Of met welk experiment ga je de komende tijd aan de slag? En komen daar dan op terug in de eerstvolgende bijeenkomst. Zo creëer je echt een verhaal samen.

Luisteren

Luisteren is voor veel mensen een kunst op zich. Open luisteren naar een verhaal of naar de zorgen van de ander, vraagt om echt even de brug over te steken naar de wereld van de ander. Zonder daarin eigen bevestiging of herkenning te zoeken of een oordeel te vormen. Jezelf voornemen om goed te luisteren kan helpen. En als begeleider kan je soms luisterinstructies geven. Die zitten vaak ook al in intervisiewerkvormen ingebouwd. We vragen de luisteraars soms ook om heel goed naar het verhaal van de ander te luisteren en daarna de volgende zin aan te vullen: 'Ik hoor het verhaal van iemand die...' De casus-inbrenger mag dan kiezen welk verhaal het meeste resoneert. Met dat verhaal gaan we dan verder. Zo kun je mensen helpen om echt naar de ander te luisteren. En je houdt de casus-inbrenger in regie.

Samen leren

Flow ontstaat ook wanneer je echt aan het leren bent met elkaar. Bijvoorbeeld over hoe je goed kunt luisteren of vragen kunt stellen. Dat hoeft niet krampachtig te zijn, maar mag juist luchtig. Een deelnemer die zich tijdens de bijeenkomst hardop afvraagt: 'Ah, dat was een gesloten vraag, hoe kan ik die open formuleren?' En daar mag je dan ook best even om lachen met elkaar.



Denkhoeden van de Bono

De hoeden van psycholoog en creativiteitsexpert Edward de Bono (2011) vormen een denktechniek waarmee je verschillende intervisiemethoden kan aanvullen. De hoeden staan voor verschillende invalshoeken. De 'zwarte' denkhoed is bijvoorbeeld het kritisch perspectief: zie je nadelen en risico's? De 'gele' staat juist voor optimisme: welke kansen zie je? En zo verder. In totaal zijn het er zes.

Door mensen uit te nodigen om (denkbeeldig) een hoed op te zetten en dan vanuit dat perspectief naar het vraagstuk te kijken, wordt iedereen uitgedaagd om los te komen van de eigen vertrouwde manier van denken. Op een speelse manier.

Je kunt de hoedentechniek met meerdere intervisiewerkvormen combineren, in het voorbeeld hieronder werken we dit uit voor de incidentenmethode. Dan ziet het er zo uit:

Stap 1. Hoeden verdelen

Korte uitleg van de hoeden (op scherm, handout of kaartjes) en iedere deelnemer zet een denkbeeldige denkhoed op.

Stap 2. Vraagstuk inbrengen

De casus-inbrenger vertelt uitgebreider over het vraagstuk. De groepsleden bedenken ondertussen vragen vanuit hun tijdelijke denkhoed en schrijven die op.



De witte hoed: objectiviteit en neutraliteit. In dit perspectief gaat het om cijfers, gegevens, feiten. Je verzamelt informatie, zonder emotie of interpretatie. Wat is er al bekend over een vraagstuk?



De rode hoed: de wereld van gevoelens en intuïtie. Emoties spelen ook een rol in het begrijpen van een vraagstuk en in het komen tot een besluit. Wat speelt er onder de waterlinie?



De gele hoed: optimisme en positiviteit. In deze manier van kijken gaat het over het onderzoeken van kansen, voordelen zijn en van wat er zou kunnen gebeuren als alles lukt. Het glas is half vol. Wat is er te winnen? Wat gaat er al goed? Hoe zouden we hier meer van kunnen maken?



De zwarte hoed: risico's en nadelen. Dit perspectief richt zich op mogelijke obstakels en gevaren. Wat zijn de zwakke punten van een idee? Wat gaat er fout? Wat voor valkuilen en beren op de weg zijn er?



De groene hoed: creativiteit, alternatieven en nieuwe ideeën. Hier gaat het over out-of-the-box denken en innovatie. Wat is er allemaal nog meer mogelijk?



De blauwe hoed: metadenken. Dit is het reflectieve perspectief: hoe kijken we eigenlijk? Zou dat nog anders kunnen? Het is het denken over het denken...



Stap 3. Informatieronde

De groepsleden stellen om de beurt hun vragen. Deze zijn open en informatief, onafhankelijk van de kleur. De casus-inbrenger geeft antwoord.

Stap 4. Analyse vanuit de denkhoed

De groepsleden bespreken onderling hoe zij de situatie zien - vanuit hun denkhoed. De casus-inbrenger doet niet mee en luistert alleen.

Stap 5. Adviesronde

Elk groepslid geeft 1 advies vanuit zijn denkhoed: 'als ik jou was, dan...'

Stap 6. Opbrengst

De casus-inbrenger heeft het laatste woord en reageert op de adviezen. Wat spreekt aan en wat niet. De casus-inbrenger vertelt wat zijn eerstvolgende actie is.

Stap 7. Evaluatie

De casus-inbrenger deelt zijn ervaring en het effect wat de inbreng van de groep heeft. Er wordt afgesloten met wat eenieder geleerd en ervaren heeft.



Wanneer toe te passen?

De zes denkhoeden zijn oorspronkelijk ontworpen als hulpmiddel voor teams om tot betere beslissingen te komen. Doordat ze helpen om een vraagstuk vanuit verschillende invalshoeken te bekijken, op een gestructureerde manier. Waar groepen soms hun voorkeuren kunnen hebben voor bepaalde perspectieven en andere juist



onderbelicht laten (bijvoorbeeld: lage tolerantie voor het benoemen van risico's, of weinig creatieve energie) komen ze hier allemaal aan bod. En dat verbetert het gesprek (een perspectief tegelijk) en de besluitvorming.

Je kunt de hoeden ook inzetten in je intervisie als je toe bent aan een speelse werkvorm, waarbij mensen niet alleen vanuit hun eigen denkvoorkeuren worden uitgedaagd maar via een hoed juist worden verleid om ook anders te kijken.

Hoeveel tijd heb je nodig?

Uitgaande van zes tot acht deelnemers duurt deze intervisievorm zo'n 45-60 minuten. De eerste twee stappen duren zo'n 15 minuten. De stap van het verkennen van verschillende perspectieven door middel van de hoeden, duurt al gauw 20 minuten.

BRON:

- de Bono, E. (2011) *Zes denkhoeden*. Business Contact.



Speed sparren

Speed sparren is een intervisievorm die je bij kleinere en grotere groepen kunt toepassen – als apart gesprek, maar ook aan het begin of eind van een bijeenkomst. Iedereen gaat met een eigen vraagstuk aan de slag. De snelheid en herhaling zorgen voor energie in de groep en geven een slinger aan het delen van kennis met elkaar.

Je kunt deze werkvorm met een kleine maar ook met een grotere groep doen. Zeker als je dit met een grote groep doet is het belangrijk de ruimte goed te organiseren en de werkvorm helder uiteen te zetten.

Tips voor de uitvoering:

- Zorg voor een grote ruimte met voldoende stoelen (en geen tafels). Je kunt het eventueel ook staand doen, als je het korter houdt.
- Zet de stoelen paarsgewijs in de ruimte, in een lange rij of twee rijen, of kriskras door elkaar. Een binnen- en een buitenkring kan ook. Positioneer de stoelen zo dat mensen elkaar recht aankijken. En dat er ruimte is tussen de stoelensetjes. Er ontstaan kleine tweegesprekken.
- Wees als begeleider heel duidelijk in je instructies, vooral als het gaat om het wisselen van plaats. Zo houd je de 'speed' goed in deze intervisievorm.



- Zorg ervoor dat je een belletje, telefoonalarm of een ander geluid hebt om het einde van een ronde aan te kondigen (zeker met een grote groep kom je er met je stem niet overheen).
- Zorg dat het tijdens de tussenstop (stap 4) en aan het eind echt even een minuut stil is. Mensen krijgen zoveel indrukken en inzichten binnen, ze moeten dit echt even 'oogsten'.

Stap 1. Vraagstuk formuleren

Deelnemers formuleren een vraag of een idee waarover ze willen sparren.

Stap 2. Groep indelen en werkwijze uitleggen

De begeleider deelt de groep in tweeën: vragers en sparringpartners. Bijvoorbeeld: 'alle mensen met de rug naar het raam zijn vragers', of 'de mensen in de binnenring zijn de vragers'. Elk duo heeft een vrager en een sparringpartner. Als je een oneven aantal hebt, doet de begeleider bijvoorbeeld zelf mee als sparringpartner, of je maakt een drietal. De begeleider legt de werkwijze helder uit en checkt of iedereen helder heeft wat zijn of haar rol is.

Stap 3. Sparren in duo's - 3 rondes

De vragers leggen hun vraag, dilemma of observatie voor aan hun sparringpartner en overleggen 7 minuten. Dan ronden ze het gesprek af (de begeleider geeft een geluidssignaal). De vragers schuiven een stoel op (allemaal met de klok mee) en leggen hun vraag – inclusief nieuwe inzichten uit het eerste gesprek – voor aan hun nieuwe sparringpartner. Weer 7 minuten. Tenslotte volgt een derde ronde van nog eens 7 minuten.

Stap 4. Absolute stilte

Na de derde ronde volgt 2 minuten absolute stilte. De 'vragers' ordenen hun input, schrijven belangrijke nieuwe inzichten en gedachten op.



De 'sparringpartners' worden straks vragers en bereiden een vraag voor waarop zij op hun beurt graag over willen sparren. De stilte is belangrijk. Een groot contrast met de drukte van het halfuur ervoor.

Stap 5. Rollen wisselen

Vervolgens wisselen de rollen en herhaal je stap 3 en 4.



Wanneer toe te passen?

Deze vorm is heel geschikt met grote groepen. Je bereikt in relatief korte tijd veel verdieping en uitwisseling. Dit past ook prima aan het einde van een studiedag bijvoorbeeld. Het kan ook een manier zijn om een groep die niet zo gewend is om elkaar vragen te stellen of kennis te delen aan de gang te krijgen op dit gebied. Je geeft de groepsdynamiek een duwtje, omdat de werkvorm zo krachtig is. Iedereen is tegelijk met de ander aan het meedenken en vragen aan het stellen, daardoor wordt het sneller gewoon.



Hoeveel tijd heb je nodig?

Uitgaande van bovenstaande uitwerking duurt speed sparren zo'n 60 minuten.

We raden je aan om telkens 1 minuut voordat het einde van de ronde nadert, iedereen te vragen om het gesprek af te ronden. Dit zorgt voor vaart in het proces. Ook helpt het als er bij stap 4 echt absolute stilte is. Dan kunnen deelnemers de indrukken en inzichten even in laten werken en 'oogsten'.

5. Oogst

Tot slot van dit boekje vind je nog enkele reflectievragen om na te denken over wat je hebt ontdekt en wat je daarmee zou willen in de praktijk.





Wat houd je vast uit dit boek?

Wat is jouw grootste inzicht na het lezen in dit boek?

Wat is één ding dat jij graag (anders) wilt gaan doen bij het begeleiden van intervisie? Wat maakt dat je dat graag wilt? Op welk effect hoop je?

Is er ook iets dat je nooit (meer) gaat doen? Waarom niet?

Welke talenten kun jij gebruiken om intervisiesessies goed mee vorm te geven?

Hoe ziet de ideale intervisiesessie die jij ooit zou willen begeleiden of meemaken eruit? (Wat voor soort vraagstuk komt op tafel, hoeveel mensen zijn er, waar ben je, wat voor werkvorm gebruik je, hoe verloopt het gesprek, etc....?)

Wat wil je verder nog vasthouden?



