

Richtlijnen Intervisiemethoden

Zonder methodische werkwijze geen intervisie. Er wordt uitgegaan van deelnemers die zich verbinden met een bij intervisiebehorende methodische werkwijze.

Vraagstukken die men inbrengt komen het meest tot hun recht als ze worden besproken aan de hand van daarbij passende intervisiemethoden. In het nu volgende worden vier methoden in de vorm van handleidingen weergegeven, namelijk:

- De Incidentmethode
- De Raguse methode
- De Themagecentreerde interactie

Steeds is aangegeven in welke situaties ze het beste kunnen worden gebruikt.

Voel je vrij om ook andere intervisiemethoden te gebruiken. Belangrijk is of ze de vraagstukken zinvol structureren en passen binnen de LVNT-werkwijze.

1. Starters

Een goede start is het halve werk, daarom is er extra aandacht nodig voor de start van de bijeenkomst. We stellen daarom voor de bijeenkomst steeds te beginnen met een “starter”. Het is goed de bijeenkomst te beginnen met een kort moment waarin ruimte is om “aan te komen”. Hierdoor kunnen de deelnemers zich makkelijker met zichzelf en met elkaar verbinden. Er zijn veel mogelijkheden, bijvoorbeeld inspiratiekaarten, kwaliteitskaarten, een openingsvraag waar iedereen kort op reageert.

De starter kost niet meer dan 15 minuten. Je vindt hier een aantal voorbeelden.

Je kunt met een openingsvraag beginnen, waarop iedereen kort reageert bijvoorbeeld:

1. Hoe zit je hier en wat heb je nu bij je (gedachten, gevoelens, wensen)?
2. Wat zou je graag krijgen en geven tijdens deze bijeenkomst?
3. Met welk gevoel zou je graag naar huis gaan aan het einde van deze bijeenkomst?

Je kunt een adem oefening doen, een mantra zingen of iets anders gezamenlijks.

Het belangrijkste is een gezamenlijke toonzetting, doordat er enige uitwisseling plaats heeft gevonden.

Ook het blind trekken van een kaart, kan een goede opmaat zijn bijvoorbeeld:

1. Spirituele inzichtkaarten: Welk inzicht kan mij/ons voeden. Hoe verhoud ik mij tot mijn getrokken kaart.
2. Toevalstreffers: laat de getrokken kaart vanuit een positieve invalshoek op je inwerken en vertel over je betrokkenheid bij deze bijeenkomst.
3. Kwaliteitenkaarten- of valkuilkaart- of uitdagingkaart trekken vanuit de vraag wat in het hier en nu en aan het begin van deze bijeenkomst aandacht vraagt.
4. Inspiratiespel: Vanuit welke inspiratiebron wil ik werken tijdens deze bijeenkomst.

Hoewel de voorbeelden tot mooie openingen kunnen leiden, is het de bedoeling dat groepen eigen starters bedenken die passen bij de deelnemers en bij de groep.

Belangrijk is het om deze fase kort te houden, het gaat erom even mee te delen hoe je in het startmoment van de bijeenkomst aanwezig bent.

Wat te doen bij de afwezigheid van vraagstukken?

Bij afwezigheid van vraagstukken kan de groep kijken naar oorzaken en daarmee verder werken. Men kan ook kiezen voor een extra opstap naar een vraagstuk. Hier worden twee mogelijkheden geboden, maar de groep kan zelf initiatieven nemen.

- Men kan een oriëntatierondje doen vanuit de vraag: “Wat houdt je momenteel bezig in de praktijkvoering?”
- Men kan de oriëntatie op essentiële waarden en normen in de praktijkvoering als opstap naar een vraagstuk te kiezen. Deze werkwijze wordt uitgebreid beschreven in hoofdstuk 5. Waarden en normen is in deze vorm dus een mogelijke starter voor een bijeenkomst die wat langer duurt dan 15 min. (3.5)

2. Incidentmethode

De incidentmethode kan worden gebruikt om een aandacht vragende gebeurtenis of incident in je praktijk met collega's te bespreken. Hiermee krijgt de inbrenger zicht op eigen denken, gevoelens en wensen m.b.t. dergelijke therapeutische situaties. De inbrenger krijgt verschillende handelingsalternatieven en nieuwe inzichten aangereikt en maakt tijdens de bijeenkomst en erna hieruit eigen keuzes.

WERKWIJZE

1. De groep heeft reeds een keuze gemaakt voor één gebeurtenis en één inbrenger.
2. De inbrenger brengt kort een therapeutische gebeurtenis of een incident in en wil collega's daarover consulteren.
3. Een andere deelnemer/begeleider bewaakt de besprekingsvorm en de tijd.

STAPPEN

1. De gebeurtenis of het vraagstuk. De inbrenger geeft in een paar zinnen globale informatie over het incident/gebeurtenis. Als het een terugkerende gebeurtenis is, dan focust de inbrenger op één van die situaties en blijft daarbij gedurende de bespreking. *(5 min. dus kort)*
2. De Informatieronde: De deelnemers stellen informatieve vragen over het incident en wat de inbrenger daarbij ervaart aan gedachten, gevoelens, en wensen.
In deze fase mogen de vraagstellers geen interpretaties of oplossingen aandragen! Ook de inbrenger geeft geen informatie over hoe zij/hij met deze situatie is omgegaan.
(Indien wenselijk kunnen deelnemers de vragen eerst voor zichzelf noteren!) *(15 min.)*
3. Discussie van de deelnemers.
De inbrenger luistert, noteert en **DOET NIET MEE**:
 - a. Wat is hier aan de hand?: Wat zou er aan de hand kunnen zijn? (op niveau van denken, voelen, handelen) Hoe staat de inbrenger t.o.v. het probleem? Praat met elkaar alsof de inbrenger niet aanwezig is. Dit geeft haar/hem de mogelijkheid wat afstand te nemen en aan te laten komen wat wordt ingebracht. De deelnemers weten het niet voor de inbrenger, maar geven weer welke vragen en gedachten bij hen opkomen. Spreek met de 'Ik-vorm'
 - b. Hoe zou ik handelen? Wat zou ik in een dergelijk situatie denken, voelen, wensen en doen?
KIJK HIERBIJ DE INBRENGER NIET AAN!
Ook hier geldt: gebruik de 'ik-vorm'. Bijv. Ik zou in zo'n situatie...
De inbrenger luistert en noteert; doet dus niet mee aan de discussie!! *(15 min.)*
4. Reactie van de inbrenger:
 - a. op wat er volgens de deelnemers aan de hand kan zijn
 - b. op alternatieve manieren van denken, voelen en handelen die zijn besproken.
 De inbrenger vertelt hoe hij/zij zich nu voelt en zou willen handelen in deze situatie en met welk doel (10 min.).
5. Evaluatie
 - a. Hoe kijkt de inbrenger terug op deze bespreking? Wat neemt zij/hij vooral mee? Verwoord eventuele nieuwe gezichtspunten.
 - b. Hoe kijken de deelnemers terug en wat nemen ze mee. Verwoord ook eventuele nieuwe gezichtspunten *(10 min.)*

3. Ragusemethode

De Ragusemethode kan worden gebruikt wanneer er meer personen zijn betrokken bij een situatie en wanneer reflectie op de communicatie zinvol is. Bijvoorbeeld als irritaties het behandelingsresultaat negatief beïnvloeden. De methode geeft meer zicht op eventuele projecties of black spots die de communicatie bepalen en het therapeutische resultaat belemmeren.

WERKWIJZE

1. De groep heeft gekozen voor één vraagstuk en één inbrenger.
2. De inbrenger brengt een praktijksituatie of een vraagstuk in en wil collega's daarover consulteren.
3. Een andere deelnemer/begeleider bewaakt de besprekingsvorm en de tijd.

DE STAPPEN

1. Uit de door allen ingebrachte vragen wordt er één gekozen. De inbrenger vertelt een probleemsituatie zoals deze zich heeft voorgedaan. Hierbij wordt verteld wat daarin als het moeilijkst wordt ervaren. Bij een algemeen vraagstuk wordt deze in een specifieke situatie geplaatst. Bijv. als je vaak moeite hebt met afhankelijke cliënten, dan blijf je spreken, denken en voelen vanuit een bepaalde situatie waarin dit aanwezig was. (5 min.)
2. Wat raakte de deelnemers het meest in het verhaal van de inbrenger? Welk woord? Welke zin? Geen uitleg en geen discussie! Elke deelnemer noemt één woord of één zin. Dit gebeurt intuïtief en zonder toelichting. De inbrenger luistert alleen. (5 min.)
3. De inbrenger geeft aan welke reactie haar/hem het meest raakt in het voorgaande. (5 min.)
4. De deelnemers stellen verduidelijkingsvragen aan de inbrenger totdat ze genoeg geïnformeerd zijn over de situatie en over hoe de inbrenger het in het nu het beleeft. Er wordt in deze fase niet geïnterpreteerd, niet geanalyseerd en niet gesproken over mogelijke oplossingen! (15 min.)
5. De inbrenger herformuleert het vraagstuk.
6. De deelnemers gaan vermoedelijke gedachten en gevoelens uitspreken die de belangrijkste personen in de situatie zouden kunnen hebben gehad alsof ze die persoon ZIJN. Zij nemen dus de rol van betrokken persoon.
 - a. De personages zullen één voor één de revue passeren, beginnend bij de belangrijkste ander(en) en eindigend bij de therapeut/inbrenger. De volgorde wordt nu bepaald.
 - b. De deelnemers nemen even tijd om zich in één persoon te verplaatsen en zeggen vervolgens de gedachten of gevoelens die in hen opkomen. Ze spreken die uit in de 'Ik-vorm'. Men vult elkaar aan tot het genoeg is. Doe alsof de inbrenger er niet is, dat geeft haar/hem ruimte om afstand te nemen en binnen te laten komen. De inbrenger luistert, noteert en zwijgt. KIJK DE INBRENGER HIERBIJ NIET AAN!
 - c. Na elk personage mag de inbrenger kort zeggen wat er voor haar/hem uit sprong. Geen discussie en geen argumenten.
 Bij elke personage wordt deze procedure gevolgd, totdat alle direct betrokkenen zijn verwoord. (20 min., afhankelijk van aantal personen in de gebeurtenis)
7. De inbrenger geeft aan hoe zij of hij nu de therapeutische situatie beleeft. Nieuwe perspectieven worden verwoord (5 min.)
8. De deelnemers vertellen elkaar hoe zij zouden handelen in deze situatie: "Ik zou in zo'n situatie..." De inbrenger luistert, noteert en reageert niet. (10 min.)
9. De inbrenger zegt hoe ze nu haar vraagstuk beleeft en hoe ze ermee wil omgaan. (5 min.)
10. Evaluatie. Wat nemen de deelnemers vooral mee uit deze bespreking? Nieuwe inzichten, gevoelens e.d. Hoe is er samen gewerkt? (10 min.)

4. Themagecentreerde interactie (TGI)

Bij themagecentreerde interactie gaat het erom uit een praktijkprobleem een persoonlijk thema te kristalliseren en te bespreken en van daaruit te werken naar een groepsthema.

TGI belicht het thema vanuit ik – wij – het – en de globe (zie voorbeeld hieronder). Het groepsthema wordt uitgewerkt volgens het stappenplan.

WERKWIJZE

Een therapeut brengt bijvoorbeeld als praktijkprobleem in: Hoe kan ik een vader beïnvloeden, die vindt dat zijn kind altijd moet luisteren? Als persoonlijk thema ontdekt hij zijn moeite met omgaan met autoriteit. Hoe ervaar ik dat en hoe ga ik daarmee om? Een groepsthema is vervolgens: Wat betekent macht voor ons als therapeut? Maak je er gebruik van? Hoe ga je er mee om?

In de fase van het groepsthema kijkt in dit voorbeeld iedere deelnemer naar het begrip macht in relatie tot therapeut zijn vanuit de vragen:

- IK → Hoe ga ik om met... (in dit geval macht)?
- Wij → Hoe gaan wij als therapeuten om met ... (in dit geval macht)?
- TAAK → Op welke manier ervaren we ... (in dit geval macht) in het therapeutische handelen?
- GLOBE → Hoe ervaart de buitenwereld/ de maatschappij ... (in dit geval onze macht)?
Ook: hoe ervaren wij de macht van de buitenwereld.

TGI-STAPPENPLAN

1. Deelnemers brengen thema's in en lichten hun thema toe. De anderen erkennen het thema en kijken naar de eigen verbinding met de thema's die worden ingebracht. Focus op al of niet herkenning is belangrijk.
2. Keuze van één thema dat door velen herkend wordt.
3. De inbrenger hiervan licht haar/zijn thema toe vanuit de vraag: hoe ga ik met dit thema om en welke vragen roept dat op bij mij.
4. De anderen geven herkenbare punten aan.
5. Een groepsthema wordt aan de hand van de individuele thema's bepaald en opnieuw GEHERFORMULEERD. Besluit men echter bij de bespreking van het thema op één inbrenger te blijven focussen, dan kan voor één van de andere methoden worden gekozen.
6. Bespreking van het groepsthema aan de hand van IK-WIJ-TAAK-GLOBE. (zie de vier bovengenoemde vragen)
7. Verwoorden van oplossingen en/of nieuwe vragen naar eigen thema. Aandragen van oplossingen en adviezen naar het groepsthema.
8. Evaluatie
Was het thema werkbaar en goed geformuleerd?
Was er een balans tussen individueel leren en groepsleren?
Welke bruikbare adviezen neemt men mee en hoe gaat men die toepassen?
Hoe was het samen te werken aan een thema?

5. Waarden en normenoriëntatie als opstap naar een vraagstuk

Soms is het moeilijk voor een groep om tot een vraagstuk te komen. Deze methode kan worden gebruikt om zicht te krijgen op de waarden en normen die je belangrijk vindt in je therapeut-zijn. Dit brengt je bij vraagstukken die spelen in je praktijk.

METHODISCHE STAPPEN

1. Waarden bepalen
Schrijf m.b.v. het waardenoverzicht in onderstaande tabel 10 waarden op, die van belang zijn in je therapeutschap. Bepaal in een tweegesprek de drie belangrijkste waarden die essentieel zijn voor jou als therapeut. Bevraag elkaar.
2. Uitwisselen van de drie waarden
Iedereen vertelt over de plek van de drie topwaarden in zijn/haar therapeutschap.
3. Normen bepalen bij top drie
Geef met behulp van de normenlijst bij alle drie waarden een gedragsnorm aan die jij hanteert en het belangrijkste vindt.
4. Uitwisseling van bij de waarden horende gedragsnormen
Wissel de bij de waarde behorende normen uit en bevraag elkaar eventueel voor verduidelijking.
5. Kies één belangrijkste waarde en norm
(eventueel in tweetallen waarbij je elkaar helpt deze te vinden door het stellen van vragen). Uiteindelijk kies je uit de drie de voor jou belangrijkste waarde. Wat maakt dat deze waarde en norm zo belangrijk is? Op welke manier verwijst deze waarde naar een drijfveer in je therapeutschap?
6. Uitwisseling van de essentiële waarde, norm en drijfveer.
Vertel de anderen over je drijfveren in het therapeut-zijn en hoe die samen hangen met je essentiële waarde en norm.
7. Persoonlijke vraagstukken
Welke vragen zijn in de loop van de bespreking ontstaan? Zijn er groepsthema's die m.b.v. de themagecentreerde interactie kunnen worden besproken? Is er een persoonlijk vraagstuk naar voren gekomen?
De groep bespreekt vervolgens een vraagstuk of groepsthema met behulp van een van de andere methoden.

	Waarde	Top 3	Norm bij de top 3
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			

WAARDENOVERZICHT

Gemak	Flexibiliteit
Rationaliteit	Dienstbaarheid
Zelfstandigheid	Loyaliteit
Discipline	Eigenheid
Bescheidenheid	Aandacht
Openheid	Optimisme
Groei	Betrouwbaarheid
Deskundigheid	Gehoorzaamheid
Duurzaamheid	Toewijding
Rechtvaardigheid	Originaliteit
Zekerheid/stabiliteit	Respect
Ontspanning	Verantwoordelijkheid
Geduld	Vrede
Stilte	Zorgzaamheid
Vertrouwen	Eerlijkheid
Plezier	Dankbaarheid
Materiële rijkdom	Liefde
Efficiëntie	Humor
Schoonheid	Persoonlijke ontwikkeling
Continuïteit	Zinvolheid
Verbetering	Tolerantie
Competitie	Onafhankelijkheid
Duidelijkheid	Erkenning/waardering
Resultaat	Solidariteit
Collegialiteit	Mededogen
Vitaliteit/Gezondheid	Onthechting
Betrokkenheid	Succes
Integriteit	Eenvoud
Winst	Klantgerichtheid
Kwaliteit	Gelijkwaardigheid
Vernieuwing	Vrijheid
Marktleiderschap	

NORMEN OVERZICHT

<p>Je mag fouten maken Doen waar je goed in bent Kalm aan doen Gevoelens tonen Kritiek geven Anderen voor je karretje spannen Elkaar aanraken Van de groepsnormen afwijken Kennis delen Respectvol over anderen praten Complimenten geven Naar verbetering streven Rationele beslissingen nemen Afspraken en beloftes nakomen Kunnen samen werken Elkaar helpen en steunen Elkaar aanspreken op ongewenst gedrag Open staan voor anderen Anderen betrekken bij beslissingen</p>	<p>Voor jezelf opkomen Iedereen gelijk behandelen Voldoen aan verwachtingen van anderen Conflicten aangaan Resultaatgericht zijn Eigen belang ondergeschikt maken Grenzen van anderen respecteren Consequent zijn Open staan Het goede voorbeeld geven Open staan voor verandering Jezelf zien te redden Je mening geven Je van anderen onderscheiden Je aan regels houden Je door je gevoel laten leiden Alles bespreekbaar laten zijn Alle informatie toegankelijk laten zijn</p>
---	---