



Marlene van Lier is holistisch psycholoog-coach. Haar aandacht gaat uit naar de mens als geheel: persoonlijk, fysiek, sociaal en spiritueel. Zij is breed georiënteerd vanuit de cliëntgerichte benadering en existentieel welzijn, met specialisaties in de ZelfKennisMethode en klassieke homeopathie. Haar doelgroep is divers met een focus op psychosomatische klachten en burn-out. Zij neemt deel aan diverse intervisiegroepen.

RESUMÉ

VRAAG:

Intervisie, hoe doe je dat eigenlijk?

BEVINDINGEN:

Leerprocessen in een intervisiegroep kunnen zich vruchtbaar ontwikkelen en op duurzame wijze standhouden als het groepsproces op de juiste manier gefaciliteerd wordt en de groep op een gestructureerde manier te werk gaat. In een succesvolle intervisiegroep bestaat de communicatie vooral uit luisteren, samenvatten en doorvragen, waarbij de grondhouding van de deelnemers empathisch, niet oordelend is en authentiek is.

BETEKENIS:

Er bestaan tientallen intervisiemethoden, waarvan er drie worden besproken. De uiteindelijke keuze voor een methode is afhankelijk van de doelstelling van de intervisiegroep en de vraag van de inbrenger van een probleem.

Ik ben gemotiveerd om een intervisiegroep op te zetten volgens de regels van het spel, een waarin de leden elkaar helpen om zich persoonlijk te ontwikkelen

Handleiding voor drie werkvormen

Intervisie als middel voor intercollegiale communicatie

Ken je dat, dat jouw intervisiegroep soms op een theekransje lijkt en je niet altijd gemotiveerd bent om ernaartoe te gaan? Zo verging het mij een aantal jaren. Ik had nergens geleerd hoe dat eigenlijk moest, intervisie. Mijn intervisiegroepen voelden veilig en bestonden uit ervaren collega's met wie ik een goede klik had. Alle ingrediënten voor vruchtbare intervisie, zou je denken. Toch ging ik vaak met een onbevredigd gevoel naar huis. We hadden bijgepraat en een aantal onderwerpen of cases besproken, maar ik had onvoldoende ruimte ervaren om ook de diepere lagen van een ingebrachte vraag te verkennen.

Waar dat aan lag? Ik merkte dat de groepsleden betrokken waren, maar niet voldoende luisterden of doorvroegen om tot de kern van een probleem te komen. Wat ook vaak gebeurde was dat groepsleden snel vanuit hun eigen ervaring adviezen begonnen te geven, iets waaraan ik mezelf ook regelmatig schuldig heb gemaakt. Het blijkt knap lastig om in een groep collega's een vruchtbare groepsdynamiek te ontwikkelen, waarin deelnemers de ruimte krijgen om meer inzicht te ontwikkelen in een probleem dat zij inbrengen.

Toen ik van een vriend hoorde dat hij startende intervisiegroepen begeleidde, werd het mij pas duidelijk dat intervisie veel meer te bieden had dan ik wist. Ik raakte gemotiveerd om een intervisiegroep op te zetten volgens de regels van het spel. Een groep waarin de leden elkaar helpen om zich persoonlijk te ontwikkelen, hun professionele handelen te verbeteren en hun kennis te verdiepen. Maar waar moest ik op letten als ik met zo'n groep wilde gaan starten?

Een aantal factoren bleek van belang. Als eerste de groeps-grootte: om persoonsgericht, in een veilig gespreksklimaat en binnen relatief beperkte tijd tot bevredigend resultaat te komen, blijkt de optimale groeps-grootte tussen de vier en zeven deelnemers te liggen. Bij minder dan vier deelnemers wordt het aantal invalshoeken te beperkt, bij meer dan acht verzandt de groepsdynamiek. Als tweede de samenstelling van de groep: een intervisiegroep bestaat idealiter uit vakgenoten met een overeenkomstige ervaringsdeskundigheid, die

ken je dat, dat jouw intervisiegroep soms op een theekransje lijkt

niet te ver uit elkaar ligt. Als derde is het belangrijk dat er afspraken worden gemaakt over de frequentie, de tijdsduur en de inbreng: een casus of een thema, wel of geen schriftelijke voorbereiding, wel of geen verslag. Ook afspraken omtrent zorgvuldigheid, vertrouwelijkheid en de methoden waarmee gewerkt gaat worden mogen niet ontbreken.

Zoals mijn vriend vertelde, is begeleide intervisie of intervisiecoaching in opkomst. De achterliggende gedachte hiervan is dat niet iedereen zomaar een intervisiegroep kan opzetten, omdat de nodige kennis en ervaring van groepsprocessen en werkwijzen vaak ontbreekt. De begeleider bewaakt het proces, geeft aanwijzingen en leert de groep verschillende werkvormen te hanteren. Het accent van intervisiecoaching ligt op het creëren van een effectief leerproces dat is gericht op leren van en met elkaar. Na een aantal sessies kan de groep meestal zelfstandig verder.

Het belangrijkste wat een groep moet leren om te kunnen floreren, is dat bij intervisie de casusinbrenger het werk doet: hij denkt na en vormt nieuwe inzichten, hij reflecteert. De deelnemers helpen hem daarbij door het stellen van helpende >



Je kunt het hele artikel downloaden op www.vnig.nl en geven aan alle deelnemers van je intervisiegroep

vragen, maar doen niet het denkwerk voor hem. De groepsleden moeten daarvoor een aantal natuurlijke neigingen leren onderdrukken: de neiging om meteen oplossingen aan te dragen, de neiging om te herkennen en te interpreteren ('Dat heb ik ook...') en de neiging om door elkaar heen te praten.

De basistechniek van effectieve intervisie is vragen, luisteren, samenvatten en doorvragen. Deze techniek kan echter pas gedijen als de communicatie transparant is. Voorwaarden daarvoor zijn empathie, niet oordelen en authenticiteit.

Het ontwikkelen van een positief en veilig feedbackklimaat is belangrijk om te kunnen leren. In een open gespreksklimaat kun je zeggen wat je denkt, voelt en wilt zonder daar direct op bekritiseerd of aangevallen te worden. De houding die de groepsleden naar elkaar hebben is belangstellend, een gezond soort nieuwsgierigheid. Je wilt snappen hoe het zit, hoe het voor de ander is, wat haar mogelijkheden zijn in die specifieke situatie, zonder daar direct een oordeel over te hebben. Op deze manier wordt feedback als heel prettig en helpend ervaren, óók als daar een kritische noot in zit.

Bij intervisie staat de inhoud centraal, maar om die inhoud tot zijn recht te laten komen worden er afspraken gemaakt over de structuur. Hieronder zal ik een drietal verschillende modellen bespreken: oplossingsgerichte intervisie, het gebruik van opstellingen en de casuïstiekmethode.

voorwaarden:
empathie, niet oordelen
en authenticiteit

Bij oplossingsgerichte intervisie staat niet het probleem centraal, maar de gewenste toestand of oplossing. De leden van de intervisiegroep sluiten aan bij bestaande mogelijkheden en vaardigheden van de inbrenger. De focus ligt niet op wat ontbreekt, maar op wat (impliciet) aanwezig is en uitgebouwd kan worden. Het bespreken van leervragen (hier nergens 'problemen' genoemd) vindt plaats volgens een vierstapenmodel: bij stap 1 stelt één collega (de interviewer) vragen aan de inbrenger van de leervraag. De overige groepsleden, die samen het zogenoemde reflecting team (RT) vormen, luisteren toe. Stap 2 houdt in dat het RT gezamenlijk reflecteert op de inhoud van stap 1; nu horen interviewer en inbrenger toe. Bij stap 3 stelt de interviewer opnieuw vragen aan de inbrenger over zijn reflecties en verkregen inzichten. Daarbij werkt hij systematisch toe naar conclusies van de inbrenger en een daaruit voortvloeiend actieplan. Opnieuw onderbreekt het RT niet. Bij stap 4 reflecteert elke deelnemer over wat is geleerd in deze intervisiebijeenkomst.

In een organisatieopstelling (bekend geworden vanuit de familieopstellingen van Bert Hellinger) wordt concreet inzichtelijk en voelbaar gemaakt hoe mensen als persoon ruimtelijk ten opzichte van elkaar staan en hoe ze dat ervaren. Uitgangspunt is dat opstellingen binnen intervisie een belangrijk middel kunnen zijn om iemands werkvraag te onderzoeken. De innerlijke beelden die daarbij horen worden door middel van representanten uitgebeeld. De representanten kunnen personen zijn, maar ook dingen (poppetjes, tekeningen) die personen en thema's representeren. In intervisieverband gaat het vaak om mini-opstellingen of tafelopstellingen. Het is goed denkbaar dat een werkprobleem alleen al door het 'externaliseren' ervan op afstand wordt geplaatst en daarmee in een nieuw perspectief komt te staan. Nieuwe inzichten en handlungsmogelijkheden kunnen een kans krijgen, zeker als met de representanten wordt geschoven.

De casuïstiekmethode is bij uitstek geschikt in de gezondheidszorg en zal ik iets uitgebreider bespreken. Deze methode helpt de deelnemers van een intervisiegroep zich op elkaar te concentreren en zich te verplaatsen in andermans situatie, motieven, kwaliteiten en overwegingen. Deze methode, die uit zes opeenvolgende fases bestaat (inbreng, samenvatting, uitwisseling, verdieping & conclusie, discussie en evaluatie), komt het beste tot zijn recht als er een gespreksleider aanwezig is.

Om de beurt bereiden de deelnemers een schriftelijke inbreng voor in de vorm van een casus. De inbreng moet compact zijn (maximaal 1 A4) en de inbrenger moet er zelf duidelijk bij betrokken zijn. De deelnemers stellen daarna onbevooroordeeld verhelderende vragen aan de inbrenger. In deze fase wordt nog geen discussie gevoerd. Ook suggesties of oplossingen zijn hier nog niet aan de orde. Er wordt gezocht naar feiten (wie, wat, waar, wanneer, hoe) en achtergronden (voorgeschiedenis, opvattingen, eventueel ondernomen acties) waarmee de deelnemers meer inzicht in de inbreng krijgen. En er wordt gezocht naar achterliggende motieven en betekenissen, waarmee ook de inbrenger zelf haar inzicht in de inbreng kan verdiepen of veranderen. De belevingskant – wat roept de situatie bij de inbrenger op, wat betekent het thema voor haar – komt hierbij uitgebreid aan de orde. Essentieel voor de vragenstellers is dus het besef dat zij hun vragen niet stellen om hun eigen nieuwsgierigheid te bevredigen, maar dat ze inzichtverhogend zijn.

Na deze fase vat een van de deelnemers in eigen woorden de essentie van de inbreng samen. Bij de inbrenger wordt getoetst of deze samenvatting de essentie goed weergeeft. Daarbij is ook de weergave van de intentie van de inbrenger belangrijk: wat wil zij met deze inbreng bereiken, wat wordt van de intervisiegroep verwacht? De bedoeling hiervan is te controleren of de groep de essentie van de situatie voldoende in beeld heeft om de volgende stap te kunnen zetten: de uitwisselingsfase. In deze fase geven de deelnemers om beurten hun analyses, opvattingen, vragen, voorstellen, oplossingen of hypothesen – echter nog steeds zonder onderlinge discussie. Een kleine onderbreking kan zinvol zijn, zodat de deelnemers zich kunnen oriënteren op hun reactie. De inbrenger maakt aantekeningen en stelt verhelderende vragen om de reacties van de anderen goed te kunnen begrijpen. In de fase daarna, de verdiepende fase, geeft de inbrenger aan welke bijdragen haar aanspreken en wat die opleveren in relatie tot haar verwachtingen. Het kan zijn dat één bepaalde bijdrage erg aanspreekt en dat de inbrenger daar dieper op in wil gaan. Maar er is in deze fase ook ruimte voor een verkenning van een combinatie van de verschillende bijdragen.

Afhankelijk van de reactie van de inbrenger vraagt de gespreksleider door naar de reactie van de inbrenger op de overige bijdragen: wat maakt dat deze blijkbaar minder aanspreken, of welke inzichten zijn er wel aan te ontleen? De inbrenger trekt nu zijn conclusies: welke suggesties worden overgenomen, of welke acties worden ondernomen. Sommige



inbrengers zullen eerst alles op zich willen laten inwerken alvorens conclusies te trekken of tot actie over te gaan. Als dat zo is, dan kan de groep aan het begin van de volgende bijeenkomst op de inbreng en de reacties terugkomen.

In de discussiefase die volgt op de conclusies is ruimte voor vrije discussie. Nu kan iedere deelnemer inbrengen wat deze casus bij hem heeft opgeroepen, hoe hij er zelf mee zou omgaan, of welke soortgelijke ervaring hij heeft. Tot slot, in de evaluatiefase, staat de inbrenger weer centraal. Aan haar wordt de vraag gesteld hoe zij het proces in deze bijeenkomst heeft ervaren. Als zij wil kan ze daarbij feedback geven op de deelnemers, bijvoorbeeld: wat vond ik prettig, wat viel me op, welke kritische kanttekeningen zijn er.

Naast de methoden die in dit artikel zijn besproken, bestaan er nog veel meer mogelijkheden. Welke een groep kiest, is afhankelijk van de doelstelling en de inbreng. Voor beroepsverenigingen is het wellicht een aanrader om intervisietraining voor nieuw te starten intervisiegroepen te organiseren.

Ik wens je groeizame intervisiebijeenkomsten! ■

Meer informatie: www.libra-coaching.nl

BRONVERMELDING:

1. Sijnke, John (2002) *Intervisie in de gezondheidszorg: introduceren en toepassen van de casuïstiekmethode*. Maarssen: Elsevier gezondheidszorg, 2002
2. Beek van de, Bernard en Schaub-de Jong, Mirabelle (2013) *Intervisie leren. Een methode voor professionele ontwikkeling*. Den Haag: Boom Lemma
3. Anja Brasser (2010) *Organisatieopstellingen binnen intervisie*. Amsterdam: Boom/Nelissen
4. Jagt, Nel (2011) *Oplissingsgerichte intervisie*. Maatwerk Vol.12(5), pp.25-25
5. Monique Bellersen en Inez Kohlman (2016) *Praktijkboek Intervisie*. Deventer: Vakmedianet