

Intervisie: de 10-stappenmethode

Wanneer te gebruiken?

De 10-stappenmethode is uitermate geschikt voor een beginnende intervisiegroep, waarin mensen participeren met weinig of geen intervisie-ervaring. De methode kent een sterke, doch eenvoudige structuur.

De methode biedt de casusinbrenger tot zekere hoogte de mogelijkheid het behandelingsproces van de casus te controleren. Daarbij geeft het de overige groepsdeelnemers voldoende tijd en rust eens extra te letten op de vragen die door anderen gesteld worden, en dan in het bijzonder op vragen die zij zelf doorgaans niet geneigd zijn te stellen.

De methode voorziet in een degelijke structuur om te voorkomen dat de overige deelnemers hun eigen problemen als het ware 'projecteren' op de casus van de casusinbrenger.

De benodigde tijd is 2 tot 2 1/2 uur per casus in een groep van zes personen.

Hoe werkt de methode?

Stap 1: De casusinbrenger schetst zijn probleemsituatie

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger geeft beknopte informatie over de opdrachtsituatie. Hij vertelt zijn indrukken, bespiegelingen en oordelen. Het betreft hier de feitelijke waarneming en bewuste ervaringen van de casusinbrenger. Hij belicht zijn handelen en de tot nu toe verrichte werkzaamheden als docent/begeleider in die specifieke situatie.

Rol groepsdeelnemers

De groepsdeelnemers reageren niet op het verhaal en stellen geen vragen. Zij luisteren aandachtig en proberen een zo duidelijk mogelijk beeld te krijgen van de probleemsituatie.

Tips:

- geef de casusinbrenger de ruimte, maar let tevens op de tijd
- voorkom dat de deelnemers op de informatie reageren

Stap 2: De groepsdeelnemers formuleren vragen

Rol groepsdeelnemer

Door de casusinbrenger vragen te stellen proberen de groepsdeelnemers het beeld van de probleemsituatie te completeren. De groepsdeelnemers helpen zoeken naar de precieze 'puzzel' van de casusinbrenger. 'Hoe luidt nu exact zijn vraag?' Hiertoe formuleert iedere groepsdeelnemer (behalve de casusinbrenger) voor zichzelf drie vragen die iets kunnen ophelderen over de relatie tussen de casusinbrenger en het adviestraject. Omdat er wordt gespeurd naar de rol, het handelen en de positie van de casusinbrenger zelf, worden er vrijwel geen vragen gesteld over omstandigheden die een rol speelden. Het is daarbij de kunst om suggestieve vragen achterwege

te laten en open vragen te stellen.

De vragen worden één voor één door de groepsdeelnemers gesteld.

Open vragen zijn:

- Wat gebeurde er precies?
- Wat beleefde je zelf toen dat gebeurde?
- Welke aarzelingen, dilemma's of twijfels had je toen dit voorviel?
- Is (concrete beschrijving van een geselecteerd deel van zijn handelen) typerend voor je handelen?
- Ik zie je zo ... acteren, welke betekenis geef je aan dit handelen?
- Kennelijk kies je voor een ... rol, wat was je beweegreden?

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger luistert goed en registreert bij zichzelf wat de vraag hem doet; hij antwoordt niet.

Tips

- zorg voor een sfeer waarin elke gestelde vraag tot zijn recht komt en de casusinbrenger de vraag rustig op zich kan laten inwerken;
- de geformuleerde vragen worden op een flip-over genoteerd.

Stap 3: Waardering van de vragen door de casusinbrenger

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger neemt rustig de tijd om de vragen één voor één te waarderen met:

+ (= warm), 0 (= neutraal) of - (= koud).

- Warm betekent; de vraag geeft mij het gevoel iets met mijn probleem te maken te hebben.
- Koud betekent: de vraag heeft mijns inziens niets te maken met mijn probleem en is dus irrelevant.
- Neutraal betekent: op zich wel relevant, maar of die vraag iets met mijn probleem te maken heeft weet ik eigenlijk niet.

Rol groepsdeelnemers

De groepsdeelnemers reageren niet op de waardering van de casusinbrenger, hoe teleurstellend dat soms ook kan zijn. Evenmin is er discussie.

Tips

- geef ruimte aan het waarderen van de vragen
- let op aarzelingen en op de lichaamstaal

Stap 4: De casusinbrenger beantwoordt de vragen

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger beantwoordt de afzonderlijke vragen zo kort en krachtig mogelijk.

Rol groepsdeelnemers

De groepsdeelnemers geven geen commentaar, ook niet als het inhoudelijke antwoord volgens hen niet overeenstemt met de in stap 3 gegeven waardering. Onderdruk de neiging tot discussiëren.

Tips

- zorg voor een helder antwoord
- let erop dat de casusinbrenger niet te veel 'verhullende' informatie geeft

Stap 5: Een laatste ronde vragen

Rol groepsdeelnemers

De groepsdeelnemers krijgen de gelegenheid om de laatste vragen te stellen over de kwestie van de casusinbrenger, over zijn handelen en rol in de probleemsituatie. In principe vraagt iedereen door tot hij alles gevraagd heeft.

Gesloten vragen:

- Had je toen en toen de beweegredenen '.....'?
- Staat je eigenschap '.....' hier centraal?
- Heb je hier de opvatting '.....' gehanteerd?
- Twijfel je tussen dit en dat?
- Ken je die zorg en die spanning?

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger antwoordt direct zo kort en krachtig mogelijk. Wederom geen discussie.

Tips

- richt je op de 'warme' antwoorden (deze sluiten aan op de casusinbrenger)
- probeer te ontdekken welke achtergronden het adviesproces beïnvloeden
- zoek naar de twijfels en de dilemma's
- onderzoek zijn professionele opvattingen en zijn kenmerkende adviesstijl

Stap 6: Het formuleren van het probleem

Rol groepsdeelnemers

Ieder noteert voor zichzelf het probleem van de casusinbrenger. Zij verplaatsen zich in de persoon van de casusinbrenger en noteren dus: 'Mijn probleem is.....'.

Rol casusinbrenger

Ook de casusinbrenger noteert zijn probleem zoals hij dat na al die stappen ervaart.

Tips

- benoem het probleem te in termen van het 'handelen' en de 'rol' van de adviseur
- of, indien mogelijk, in termen van een kenmerkende adviesstijl en/of dominante professionele opvatting van de casusinbrenger; ieders inbreng
- behalve die van de casusinbrenger, wordt weer op de flip-over geschreven

Stap 7: De casusinbrenger waardeert de probleemformuleringen

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger geeft op de flap-over zijn waardering van de probleemformuleringen van de groepsdeelnemers aan in termen van 'warm', 'koud' of 'neutraal' (zie stap 3).

Wederom geen discussie.

Tips

- Vraag je (als casusinbrenger) af of je inderdaad je eigen opvattingen wilt handhaven, of heb je alternatieven?
- Had een andere opvatting wellicht een andere situatie opgeleverd?
- Vraag je (als casusinbrenger) af of je je gedrag wilt handhaven dat voortkomt uit persoonsgebonden achtergronden, of heb je alternatieven?

Stap 8: De casusinbrenger maakt de rekening op

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger schrijft zijn eigen geformuleerde probleem op de flip-over, laat horen wat hem in de probleemformuleringen van stap 7 aanspreekt en geeft betekenis aan de waarderingen 'warm', 'koud' of 'neutraal'. Bovendien geeft hij per probleemdefiniëring aan wat hij in welke mate geneigd is over te nemen ten behoeve van zijn eigen probleemformulering.

Rol groepsdeelnemers

De overige groepsdeelnemers motiveren elk hun probleemformulering. Hierna volgt een discussie.

Tips

- zorg ervoor dat de discussie gericht blijft op het gedrag, de opvatting of adviesstijl van de casusinbrenger
- de casusinbrenger beëindigt deze stap met de herformulering van zijn probleem
- formuleer het probleem in termen van spanningen tussen bijvoorbeeld het gewenste en het feitelijke handelen of bijvoorbeeld tussen de professionele wensen en de verwachtingen van de praktijksituatie
- deelnemen geeft meer afstand, maar biedt de mogelijkheid goed te luisteren, neemt de casusinbrenger niet deel aan deze stap, dan wordt geadviseerd om ook feitelijk afstand te nemen en even buiten de groep te zitten (de casusinbrenger kan op enige afstand naar het 'geroddel' over zijn situatie kijken).

Stap 9: Welke krachten maken dat het probleem blijft bestaan?

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger geeft aan hoe hij het probleem in zijn werkstijl zou kunnen aanpakken en/of hoe hij zijn professioneel handelen zou kunnen veranderen. Hij wijst stimulerende en remmende factoren aan die tot oplossingen van het probleem kunnen leiden.

Vragen;

- Wat wil ik anders doen?
- Voor welke verandering sta ik?
- Welke elementen leiden tot het dilemma?
- Uit welke tegenpolen bestaat de aarzeling?
- Welke voordelen en bezwaren zie ik?
- Welke consequenties zie ik?
- Welke afwegingen heb ik?
- Hoe kan ik dat invoeren?
- Welke stappen wil ik ondernemen?

Rol groepsdeelnemers

De groepsdeelnemers helpen hem daarbij door het stellen van vragen en het geven van hun indrukken.

Tips

- zorg ervoor dat de adviesstijl van de casusinbrenger centraal blijft staan, geef eventueel feedback over de haalbaarheid
- mogelijk heeft de casusinbrenger tijd nodig om een en ander te laten bezinken; het is aan de casusinbrenger te bepalen of het 'zo mooi is geweest'.

Stap 10: Wat gaat de casusinbrenger er mee doen?

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger geeft aan welke suggesties hij op welke wijze zal gebruiken. Tevens gaat hij in op suggesties die wel zinvol en inspirerend voor hem zijn, maar waarvan onduidelijk is hoe ze in de praktijk op te volgen.

Mogelijke vragen

- Wat wil ik bijleren?
- Waar wil ik voortaan opletten?
- Wat heb ik over mijzelf ontdekt?
- Welk inzicht levert dat op; wat ga ik daarmee doen?
- Wat wil ik over een week/maand/kwartaal bereikt hebben?
Zegt dit iets over de wijze waarop ik 'leer'?

Rol groepsdeelnemers

Bij eventuele nog openstaande vragen van de casusinbrenger kunnen de groepsdeelnemers objectieve adviezen geven.

Tips

- maak afspraken om de resultaten te vernemen;
- de casusinbrenger legt, eventueel voor zichzelf, een logboek aan waarin periodiek wordt genoteerd hoe een en ander in de praktijk verloopt;



- de casusinbrenger maakt desgewenst een afspraak met een groepslid om van gedachten te wisselen over de in de sessie naar voren gekomen punten.

Veel succes!

Rity van der Avoort

www.profcoaches.nl