

interview

de pot met goud

INTERVISIE

Uitgangspunten

Wat is intervisie?

- Je vrij voelen om ervaringen te delen
- Niets is raar of onprofessioneel
- Twijfels toetsen
- Ideeën opperen
- Geslaagde voorbeelden inbrengen (zonder snuiven)
- Niet geslaagde voorbeelden inbrengen
- Uitproberen / vragen om reacties
- Feedback geven en ontvangen
- Het inbrengen van inhoudelijke onderwerpen uit de praktijk
- Openlijk bespreken met collega's
- Gericht op het feedback krijgen
- Vergroten van persoonlijke effectiviteit
- Leren van elkaar
- Multi disciplinaire uitwisseling
- Ruimte en tijd nemen om inzichten te ontwikkelen

Communicatie is zo dicht mogelijk langs elkaar heen denken / praten

Gedacht ≠ Gezegd
 Gezegd ≠ Gehoord
 Gehoord ≠ Begrepen
 Begrepen ≠ Geaccepteerd
 Geaccepteerd ≠ Gedaan

Probleem gericht werken	Oplossingsgericht werken
Verleden is belangrijk	Toekomst is belangrijk
Focus ligt op het probleem en het begrijpen van de oorzaken	Focus ligt op het zicht krijgen om een verandering te realiseren, de eerste stap naar een oplossing
Gedetailleerde omschrijving van het probleem is belangrijk	Gedetailleerde omschrijving van het doel of wat je wil bereiken is belangrijk
Collega's confronteren en bekritisieren elkaars manier van werken	Collega's zijn nieuwsgierig naar elkaars manier van werken
Oplossingen moeten worden aangeleerd	De oplossingen zijn er, ze moeten worden ontdekt en toepasbaar gemaakt
De leervraag brengt problemen met zich mee	De leervraag biedt mogelijkheden tot anders handelen, werken
Collega's zonder de leervraag hebben de oplossing	Collega met de leervraag heeft de oplossing

Bovenstaande maakt duidelijk dat je standpunt van kijken bepalend is voor de manier waarop het gesprek verloopt.

Wanneer je al feedback geeft, geef dan duidelijk feedback op het gedrag en niet op de persoon.

Maak afspraken met elkaar over de spelregels:

- Frequentie
- Setting – wie, waar, hulpmiddelen, begeleiding
- Voorbereiding
- Agenda / timing
- Geheimhouding
- Stoppen en stopmomenten
- Complimenteren van elkaar
- Afsluiting van iedere interview:
 - leerervaring + besluit tot actie
- Incomplete team - wat dan?
-wat je verder wilt afspreken met elkaar
- Gaat het om persoonlijk leren en/of om team-, schoolleren?

NIET-Effectieve vragen

- Waarom loop je achter op je planning
- Wat is het probleem in jouw project
- Wie heeft dat veroorzaakt
- Wie heeft dit besluit genomen
- Wie in het team levert onvoldoende bijdrage

Dit zijn allemaal kwalificerende vragen vol van vooringenomenheid, die NIET bijdragen aan een effectieve interview

Effectieve vragen zo kan het ook

- Wat is je gevoel bij de voortgang van je project
- Wat heb je inmiddels bereikt
- Wat vind je hiervan het belangrijkste
- Waar ben je het meest tevreden over
- Wat zijn je specifieke doelen die je nastreeft
- Wat is het moeilijkste onderdeel
- Welke zaken dienen echt goed te gaan om succes te hebben
- Welke hulp heb je nodig

Dit zijn allemaal interesse-vragen zonder vooringenomenheid

Interview - valkuilen

- Onvoldoende waardevrij kijken / denken
- Onvoldoende benieuwd zijn naar onderliggende
 - redeneringen
 - zelfbeeld
 - waarden / opvattingen / motieven
- Te vroeg stoppen met analyse en te snel naar conclusies
- Lateraal denken te weinig uitgenut in de groep

Bereiden van stokpaardjes op basis van gevestigde overtuigingen

INTERVISIE

Incidentmethode

1. Inleiding

De incidentmethode of probleemoplossende methode is veel gebruikt

2. Wat kunt u ermee?

De methode is zeer geschikt voor startende groepen

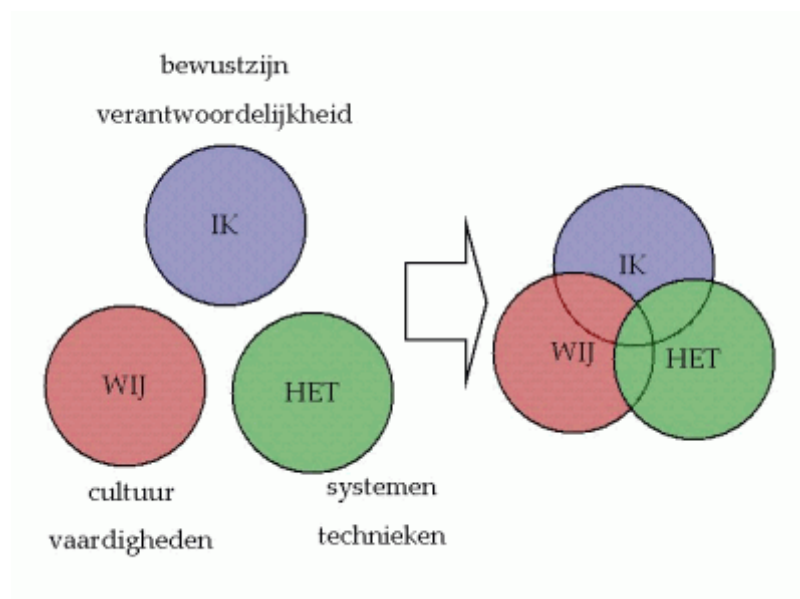
3. Bron

<http://www.coachy.nl/intervisiemethodieken/>

4. Beschrijving methode

STAP 1	Introductie De inbrenger beschrijft kort en feitelijk de situatie en zijn vraag	3 min.
STAP 2	Probleemverkenning <ul style="list-style-type: none"> ○ De groepsleden nemen even – in stilte – tijd om hun vragen te noteren. ○ Feiten verzamelen door open vragen te stellen (geen advies geven). 	5 min. 12 min.
STAP 3	Analyse Groepsleden analyseren met elkaar de kern van het probleem.	10 min.
STAP 4	Adviesronde Ieder groepslid formuleert een advies voor de inbrenger	10 min.
STAP 5	Afronding De inbrenger geeft aan welke adviezen hem aanspreken en waarom.	10 min.

Totale tijdsbesteding 60 min.



INTERVISIE

10 stappen methode

1. Inleiding

De methode vraagt tussen de 1,5 en 2 uur aan tijd. En bevat herformulering van de vraag

2. Wat kunt u ermee?

Deze methode heeft als grote voordeel dat de ingebrachte casus opnieuw geformuleerd wordt.

3. Literatuur

Nies, H., M. Keesen en M. Born, *Interne werkmap intervisie NIZW*, 2002

4. Beschrijving methode

**WAAROM
MOEILIK DOEN
ALS
HET SAMEN KAN**

Loesje

POSTBUS 1945 6500 BA ARNHEM 09003476

STAP 1	Vraagintrodactie De casusinbrenger brengt zijn probleem in.	5 min.
STAP 2	Open vragen ter verduidelijking De deelnemers stellen open vragen. Het aantal vragen hangt af van de beschikbare tijd. De vragen worden genoteerd op een flip-over of op post-its geschreven en op de muur geplakt.	10 min.
STAP 3	Reactie De casusinbrenger geeft aan welke vragen hem „raken“ en waarom.	10 min.
STAP 4	De casusinbrenger beantwoordt de vragen	20 min.
STAP 5	Aanvullende vragen De deelnemers stellen aanvullende – brandende – vragen. De casusinbrenger beantwoordt deze vragen direct (geen discussie).	15 min.
STAP 6	Probleem herformuleren De deelnemers herformuleren het probleem van de casusinbrenger op basis van de zin: „mijn probleem is....“ De herformuleringen worden genoteerd op een flip-over of op post-its geschreven en op de muur geplakt.	15 min.
STAP 7	Wat raakt? De casusinbrenger geeft aan welke probleemformulering hem raakt en waarom.	5 min.
STAP 8	Eigen analyse De casusinbrenger geeft een eigen analyse van de situatie en vertelt welke vraag hij daar nu bij heeft (herformulering van de startvraag). De deelnemers spreken hierover.	10 min.
STAP 9	Advies De deelnemers adviseren de casusinbrenger op basis van de zin: „als ik jou was zou ik....“ De adviezen worden genoteerd op een flip-over of op post-its geschreven en op de muur geplakt.	5 min.
STAP 10	Afsluiting De casusinbrenger heeft het laatste woord. Hij vertelt hoe hij de sessie heeft ervaren en met welke adviezen en inzichten hij verder kan.	5 min.

Totale tijdsbesteding 100 min.

INTERVISIE

Gave Dingen Doen

1. Inleiding

Deze methode wordt bij Gave Dingen Doen gebruikt. De groep is, bij voorkeur, multidisciplinair samengesteld

2. Wat kunt u ermee?

Deze methode is te gebruiken als snel verkend moet worden of en hoe de casusinbrenger zelf –door bijvoorbeeld een blinde vlek- zijn eigen bijdrage in de problematiek niet scherp heeft. Het is een methode waarin op een relatief veilige manier feedback kan worden gegeven.

Een onveilige groep is een contra-indicatie. Er is een facilitator, groepslid, die het proces bewaakt. De methode neemt globaal 40 minuten in beslag.



3. Literatuur

www.gavedingendoen.nl

4. Beschrijving methode

STAP 1	Pitch De inbrenger schetst de situatie en brengt de vraag, het doel, het probleem in en geeft een beknopte toelichting	5 min.
STAP 2	Probleemverkenning De groep geeft via post-it's reacties, onderverdeeld in 1. Vraag Doorvragen om het probleem, het doel etc. duidelijk te krijgen 2. Idee. Een idee om het op te lossen 3. Netwerk. Ik ken iemand in mijn netwerk die je kan helpen Het groepslid schrijft de naam ook op de post-it, zodat achteraf altijd contact o pgenomen kan worden.	4 min.
STAP 3	Voorleggen De facilitator legt een aantal vragen, ideeën, voor aan de inbrenger en die kan reageren.	4 min.
STAP 4	Herhaal Stap 2 en 3 nog 2 keer	16 min.
STAP 8	Idee selectie Van de ingebrachte ideeën worden er 4 geselecteerd en ieder op een flap geschreven. Per idee is er een "ideeënbewaker".	5 min.
STAP 9	Idee uitwerken De groep wordt in 4 verdeeld en werkt het idee uit	10 min.
STAP 10	Herhaal De groepen draaien 2 keer door om het idee van de vorige groep bij te stellen en te concretiseren	20 min.
STAP 12	Presentatie Elke groep presenteert kort het gewerkte idee (2 minuten)	8 min.

Totale tijdsbesteding 72 min.

INTERVISIE

Case Clinic

1. Inleiding

De Case Clinic is onderdeel van [Theorie U](#) van het MIT, heeft zijn kracht in het terug geven van beelden, gebaren en emoties

2. Wat kunt u ermee?

De methode werkt op een ander niveau dan alleen maar denken.

3. Bron

<https://www.presencing.com/tools/case-clinic>

4. Beschrijving methode

STAP 1	Selecteer de casus inbrenger en de tijdbewaker	2 min.
STAP 2	Intentieverklaring door casus inbrenger <ul style="list-style-type: none"> o Neem even een moment om bij de casus stil te staan o Huidige situatie: Wat is de hoofdvraag of –uitdaging waar je voor staat? o Belanghebbenden: Hoe kijken anderen mogelijk naar de situatie? o Intentie: Welke toekomst wil je scheppen? o Leer drempels; Wat moet je los laten en wat heb je te leren? o Waar heb je input of hulp bij nodig? (coaches mogen toelichtende vragen stellen)	15 min.
STAP 3	Stilte <ul style="list-style-type: none"> o Luister naar je hart: Maak contact met je hart en luister naar wat het je te zeggen heeft. o Luisteren naar wat resoneert: Welke beelden, metaforen, gevoelens en gebaren komen boven die voor jou de casus die je hoorde vatten? 	3 min.
STAP 4	Spiegelen: Beelden (open geest), gevoelens (open hart), gebaren (open wil) <ul style="list-style-type: none"> o Elke coach deelt de beelden, gevoelens of gebaren die naar boven kwamen in de stilte of tijdens het luisteren naar de casus. o Nadat alle coaches gesproken hebben reflecteert de casus inbrenger op alles wat hij/zij gehoord heeft. 	10 min.
STAP 5	Generatieve dialoog <ul style="list-style-type: none"> o Iedereen reflecteert op de opmerkingen die de casus inbrenger heeft gegeven en gaan over tot een generatieve dialoog over hoe deze opmerkingen een nieuw perspectief kunnen bieden op de situatie en reis van de casus inbrenger. o Go with the flow, bouw op elkaars opmerking voort, sta in dienst van de casus inbrenger, zonder druk om zijn/ haar probleem op te lossen. 	20 min.
STAP 6	Slot opmerkingen: <ul style="list-style-type: none"> o Door de coaches o Door de casus inbrenger: Hoe kijk ik nu naar de situatie en de weg voorwaarts? o Dank en erkenning: Een uiting van oprechte waardering voor elkaar. 	8 min.
STAP 7	Vastleggen: <ul style="list-style-type: none"> o Een ieder legt zijn leerpunten vast. 	2 min.

Totale tijdsbesteding 60 min.



INTERVISIE

Post-it methode

1. Inleiding

De methode is kort en snel en kan simpel in vergaderingen of ander teambijeenkomsten ingepland worden

2. Wat kunt u ermee?

Deze methode is te gebruiken als snel verkend moet worden of en hoe de casusinbrenger zelf – door bijvoorbeeld een blinde vlek - zijn eigen bijdrage in de problematiek niet scherp heeft. Het is een methode waarin op een relatief veilige manier feedback kan worden gegeven. Een onveilige groep is een contra-indicatie. De methode neemt globaal 15 minuten in beslag.



3. Bron

Koen Oosterwaal

4. Beschrijving methode

STAP 1	Noteren van de vraag De inbrenger schrijft zijn/haar vraag op een flap of op een bord en geeft een beknopte toelichting.	5 min.
STAP 2	Tips en Tops De overige groepsleden schrijven op post-it's hun opmerkingen, tips, aanbevelingen.	5 min.
STAP 3	Toelichting De inbrenger leest de post-it's en kan waar nodig vragen stellen ter verheldering.	5 min.

Totale tijdsbesteding 15 min.

INTERVISIE

Intervisie wandeling

1. Inleiding

In tweetallen bespreken groepsleden een ingebracht probleem, tijdens een wandeling

2. Wat kunt u ermee?

Wanneer je wil dat groepen eens buiten de gebaande paden gaan en loskomen van belemmerende situaties, dan is een wandeling zeer geschikt. Door je fysiek in een andere omgeving te begeven, worden nieuwe gedachten gestimuleerd.



3. Literatuur

Het Groot Werkvormen Boek

4. Beschrijving methode

STAP 1	Vraag stellen Stel de vraag waarover de deelnemers van gedachten wisselen en vermeld wat het resultaat van de gedachtewisseling moet zijn.	5 min.
STAP 2	Opdracht geven Vraag duo's te vormen en geef de opdracht om tijdens een wandeling de vraag te bespreken. Geef tevens aan wanneer je iedereen terugverwacht.	5 min.
STAP 3	Startsein geven Geef na de opdracht een duidelijk startsein en kom ook zelf in beweging.	30 min.
STAP 4	Opbrengst inventariseren Elk groepje geeft kort de oplossing weer	15 min.

Totale tijdsbesteding 55 min.

INTERVISIE

'Roddel'-methode

1. Inleiding

Soms is het prettig niet al te veel tijd en woorden te besteden aan een casus. Bijvoorbeeld omdat het geen groot vraagstuk is of dat de groep het stellen van vragen eens wil afwisselen met een andere gespreksvorm. Of omdat de casusinbrenger niet veel woorden heeft. De roddelmethode leent zich daarvoor.



2. Wat kunt u ermee?

Deze methode is te gebruiken als snel verkend moet worden of en hoe de casusinbrenger zelf –door bijvoorbeeld een blinde vlek- zijn eigen bijdrage in de problematiek niet scherp heeft. Het is een methode waarin op een relatief veilige manier feedback kan worden gegeven. Een onveilige groep is een contra-indicatie. De methode neemt globaal 40 minuten in beslag.

3. Literatuur

Nies, H., M. Keesen en M. Born, *Interne werkmap intervisie NIZW*, 2002

4. Beschrijving methode

STAP 1	Vraag introductie De inbrenger introduceert zijn/haar vraag en geeft een beknopte toelichting	5 min.
STAP 2	Probleemverkenning Overige groepsleden verkennen de vraag door het stellen van 3 creatieve vragen. Schrijf deze vragen op een flap-over. De inbrenger beantwoordt de vragen die hem/haar stimuleren.	10 min.
STAP 3	"Roddelen" De inbrenger gaat buiten de kring zitten, of met zijn rug naar de groep, en bemoeit zich op geen enkele manier met het gesprek. Hij/zij luistert aandachtig en maakt notities over zaken die hem/haar raken of opvallen. De groepsleden "roddelen" met elkaar over de vraag van de inbrenger en over mogelijke achtergronden, oorzaken en oplossingen. De groepsleden komen uiteindelijk tot een gezamenlijk advies.	10 min.
STAP 4	Reactie van de inbrenger De inbrenger draait zich om, of komt terug in de groep en vertelt zijn/haar ervaringen als waarnemer van de roddelfase. Wat heeft hem/haar geraakt? Wat is opgevallen? Accepteert hij/zij het gegeven advies?	10 min.
STAP 5	Evaluatie Inbrenger en groep kijken terug op het verloop van dit gesprek: wat heeft het de inbrenger opgeleverd? Hoe zijn de groepsleden met de vraag omgegaan?	5 min.

Totale tijdsbesteding 40 min.

Direct effect-methode

Stap 1: Wat is het probleem?

Je brengt je probleem in. Je collega's luisteren totdat jij zegt 'en dit was het'.

Stap 2: Welke kanten zitten aan het probleem?

Je collega's stellen jou verhelderingsvragen (alleen over feiten). Jij beantwoordt ze zo feitelijk mogelijk. Jullie stoppen pas als alle vragen, die bij je collega's als belangrijk worden ervaren, gesteld zijn.

Stap 3: Hoe is het probleem op te lossen?

- Je collega's schrijven mogelijke oplossingen op papier
- Daarna vertellen ze omstebeurt een mogelijke oplossing. Jij luistert alleen en reageert niet (alleen als je een verhelderingsvraag hebt)

Stap 4: Welke oplossing is voor jou het meest geschikt voor jouw probleem?

Jij kiest één of meerdere oplossingen en vertelt dat aan je collega's. Je verantwoordt je niet voor al die oplossingen die genoemd zijn, waar je op dit moment niets mee wilt of kan. Als het kan vertel je ook kort hoe je met die oplossingen aan de slag gaat.

