



Handreiking Intervisie POH-GGZ

Daniëlle Vissers – programmamanager GGZ

Januari 2024



Inhoud

1. Wat is intervisie?	3
2. Hoe werkt intervisie?	3
3. Hoe intervisie te organiseren?	3
4. Keuze uit verschillende intervisiemethodes	4
a. Vijf Stappen Methode	5
b. Tien Stappen Methode	6
c. Dominante Ideeën Methode	7
d. Roddel Methode	8
e. De Clinic Methode	9
f. Het erkennend gesprek	10

1. Wat is intervisie?

Bij intervisie bespreken collega's op een methodische manier vraagstukken uit de eigen werkpraktijk. Deelnemers leren elkaar te consulteren over eigen werkvragen en deze op een niet oordelende, maar lerende manier te behandelen. Iemand die een probleem of vraag heeft laat zich door zijn collega's adviseren en leert daarvan. Zijn of haar collega's kunnen tegelijkertijd hun adviesvaardigheden ontwikkelen door samen aan het vraagstuk van de collega te werken. Hierdoor verbeteren de deelnemers hun professionaliteit en wordt er gewerkt aan meer gedeelde opvattingen over het handelen in bepaalde werksituaties.

2. Hoe werkt intervisie?

1. Bij intervisie staat altijd een vraag van één van de deelnemers - de inbrenger - centraal. De anderen noemen we adviseurs.
2. Intervisie richt zich in principe niet alleen op de inhoudelijke vraagstelling maar betreft zeker ook de relatie tussen het vraagstuk en de persoon van de inbrenger erbij (bijvoorbeeld: Waarom heeft hij/zij dit probleem? Wat houdt hem/haar tegen het zelf op te lossen? Welke rol speelt hij/zij zelf bij het veroorzaken of in stand houden?).
3. De inbrenger en de adviseurs richten zich niet primair op het vinden van oplossingen voor het ingebrachte vraagstuk (er is vaak niet een 'juiste oplossing') maar meer op het onderzoeken van achtergronden en oorzaken. De inbrenger kiest zijn/haar oplossing of aanpak. Deze moet bij hem/haar passen.
4. Een belangrijk kenmerk van intervisie is de methodische aanpak. Zonder de discipline van een bewust gekozen intervisiemethode verwordt een intervisiegroep al snel tot een vrijblijvende praatgroep.
5. Er kunnen verschillende gespreksmethodes worden gebruikt. Per te behandelen vraagstuk wordt in overleg met de inbrenger een keus uit de beschikbare methodes gemaakt (zie onder 4).
6. De adviseurs werken aan het verder ontwikkelen van hun adviesvaardigheden. Het gaat daarbij om vaardigheden als:
 - het onderscheiden van hoofd- en bijzaken
 - het uitstellen van het oordeel
 - open vragen formuleren
 - ordenen en samenvatten
 - kunnen bewegen tussen sturen en volgen
 - gebruiken van verschillende communicatieniveaus (inhoud, procedure, relatie en gevoel)

3. Hoe intervisie te organiseren?

- Intervisie vindt bij voorkeur plaats in groepjes van zes à acht professionals, liefst met een gemiddelde samenstelling qua achtergrond, leeftijd, ervaring e.d.
- De frequentie van de bijeenkomsten is doorgaans eenmaal per zes weken.
- Een intervisiebijeenkomst duurt bij voorkeur 1 tot 2 uur.
- Per bijeenkomst kunnen (na de eerste bijeenkomst) doorgaans twee intervisievragen (cases) worden behandeld.
- Aan het eind van de bijeenkomst wordt afgesproken wie de volgende keer de inbrengers zijn.

- Per case wordt in overleg met de inbrenger een methodiek gekozen.
- Om de intervisiemethodiek te leren en het proces te begeleiden is het raadzaam de intervisiegroep gedurende een aantal bijeenkomsten te laten begeleiden. Deze zal tevens zijn ervaring inzetten om een bijdrage te leveren aan het leerproces. Al werkend kan de groep de procesbegeleiding zelf voor haar rekening nemen en kan de begeleider zich terugtrekken.
- Discipline is een belangrijke voorwaarde voor het succes van intervisie. Daarom is het aan te bevelen dat de groep onderling tenminste een vastgestelde cyclus van bijeenkomsten (bijvoorbeeld zeven à tien) overeenkomt. Tussentijdse toe- of uittreding is niet wenselijk, of in ieder geval beperkt mogelijk.
- Na afloop van de cyclus worden de ervaringen geëvalueerd en wordt al of niet tot voortzetting besloten.

4. Keuze uit verschillende intervisiemethodes

Er kan uit verschillende intervisiemethodes worden gekozen. Zes methodes zijn in uitgewerkte vorm hierbij gevoegd. Zij kennen een zekere mate van toenemende moeilijkheidsgraad en doen daardoor een toenemend beroep op de vaardigheden van deelnemer en begeleider.

- a. de Vijf Stappen Methode
- b. de Tien Stappen Methode
- c. de Roddel Methode
- d. de Dominante Ideeën Methode
- e. de Clinic Methode
- f. het Erkennend gesprek

De Clinic Methode wijkt af van de overige methodes doordat deze minder op gespreksmatige analyse maar meer op actieve simulatie en oefening is gericht. De Clinic methode leent zich daarom vooral voor vragen die zich in een concrete gespreks situatie laten vertalen.

Het intervisieproces wint aan levendigheid door een afwisselend gebruik van de methodes. Voorstel is om de inbrenger zelf te laten bepalen via welke methode hij/zij zijn/haar vraag wil behandelen.

a. Vijf Stappen Methode

Stap 1	Vraagintrodactie	5 min
	Inbrenger introduceert zijn/haar vraag en geeft een beknopte toelichting.	
Stap 2	Probleemverkenning	15 min.
	Groepsleden verkennen de vraag door het stellen van vragen. Zij maken vooral gebruik van een volgende gesprekstijl (open vragen, samenvattingen, luisterreacties, stiltes) en benutten alle vier de gespreksniveaus (inhoud, procedure, relatie, gevoel).	
Stap 3	Probleemdefinitie	15 min
	Groepsleden formuleren één of meer probleemdefinities. De inbrenger, die dit heeft gehoord, formuleert nogmaals zijn/haar vraag.	
Stap 4	Advisering	15 min
	Ieder groepslid formuleert tenminste één advies voor de inbrenger. Inbrenger reageert op de adviezen: wat spreekt aan, wat niet?	
Stap 5	Evaluatie	120 min
	Inbrenger evalueert het intervisieproces: ervaringen, effecten van inbreng groepsleden e.d.	
	Benodigde tijd	60 min

b. Tien Stappen Methode

Stap 1	Vraagintrodactie	5 min
	Inbrenger introduceert zijn/haar vraag en geeft een beknopte toelichting.	
Stap 2	Formuleren en inventariseren van vragen	15 min
	Groepsleden formuleren voor zichzelf maximaal 3 vragen. Alle vragen worden op een flip-over geïnventariseerd.	
Stap 3	Waardering van de vragen	10 min
	Inbrenger waardeert elke vraag als warm (W), neutraal (N) of koud (K), afhankelijk van de mate waarin de vraag de essentie van zijn/haar vraag raakt. De waarderingen worden achter de vragen genoteerd.	
Stap 4	Beantwoorden van de vragen	10 min
	Inbrenger beantwoordt kort en krachtig alle gestelde en genoteerde vragen, onafhankelijk van de gegeven waardering.	
Stap 5	Formuleren en beantwoorden van aanvullende vragen	15 min
	Groepsleden kunnen aanvullende vragen stellen die direct door de inbrenger worden beantwoord.	
Stap 6	Probleemdefinitie door groepsleden	15 min
	Groepsleden formuleren elk voor zich het probleem van de inbrenger: 'Mijn probleem is'. Alle probleemdefinities inventariseren op de flip-over.	
Stap 7	Waardering van de probleemdefinities	10 min
	Inbrenger waardeert elke probleemdefinitie als warm (W), neutraal (N) of koud (K).	
Stap 8	Probleemdefinitie door inbrenger	10 min
	Inbrenger formuleert nu zelf zijn/haar probleem: 'Mijn probleem is'	
Stap 9	Uitwisselen indrukken en ervaringen	20 min
	Groepsleden geven hun indrukken en ervaringen vooral wat hen is opgevallen aan de relatie tussen inbrenger en vraag. Wat houdt de vraag in stand?	
Stap 10	Groepsleden geven hun indrukken en ervaringen vooral wat hen is opgevallen aan de relatie tussen inbrenger en vraag. Wat houdt de vraag in stand?	10 min
	Benodigde tijd	120 min

c. Dominante Ideeën Methode

Stap 1	Vraagintrodactie	5 min
	Inbrenger introduceert zijn/haar vraag en geeft daarop een korte toelichting.	
Stap 2	Op zoek naar dominante ideeën	20 min
	<p>Met behulp van vragen en intensief luisteren proberen groepsleden te achterhalen welke dominante ideeën (opvattingen, idealen, normen, waarden, enz.) in de beeldvorming van de inbrenger een rol spelen.</p> <p>Het gaat daarbij om vragen als:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat wordt als goed beoordeeld en wat als fout? - In hoeverre hanteert inbrenger impliciete ideaal- of wensbeelden? - Berust de beschrijving op feiten of op interpretaties? - In hoeverre spelen vooroordelen of stereotyperingen een rol? - Wordt er in termen van schuld/onschuld gesproken of gedacht? - Worden alleen negatieve aspecten belicht of ook positieve? - Hoe definieert inbrenger zijn/haar eigen rol in de situatie en hoe die van anderen? - Worden situaties als statisch of dynamisch gezien? 	
Stap 3	Inventariseren van dominante ideeën	10 min
	De groepsleden inventariseren samen de gevonden dominante ideeën en noteren die beknopt op een flip-over. De inbrenger luistert aandachtig maar reageert niet.	
Stap 4	Reacties inbrenger	10 min
	Inbrenger reageert op de geïnventariseerde dominante ideeën en geeft aan van welke daarvan hij/zij herkent dat zij een rol spelen in de vraagstelling. Deze dominante ideeën worden omcirkeld op de flip-over.	
Stap 5	Overwegen van alternatieve ideeën	20 min
	Geholpen door de groepsleden probeert inbrenger nu voor elk van de herkende dominante ideeën een alternatief idee te vinden dat in de plaats daarvan wordt gezet. Ook deze alternatieve ideeën worden genoteerd op de flip-over. Vervolgens gaat inbrenger na, nog steeds geholpen door de groepsleden, in hoeverre de inzet van deze alternatieve ideeën de vraagstelling in een ander licht plaatst.	
Stap 6	Evaluatie	10 min
	Inbrenger en groepsleden evalueren het consultatieproces zowel op de inhoudelijke opbrengst als op het procesmatige verloop	
	Benodigde tijd	75 min

d. Roddel Methode

Stap 1	Vraagintrodactie	5 min
	Inbrenger introduceert zijn/haar vraag en geeft een beknopte toelichting.	
Stap 2	Probleemverkenning	15 min
	Groepsleden verkennen de vraag door het stellen van (zoveel mogelijk open) vragen en benutten alle vier de gespreksniveaus (inhoud, procedure, relatie en gevoel).	
Stap 3	Roddelen	15 min
	Inbrenger gaat buiten de kring zitten en bemoeit zich op geen enkele manier met het komende gesprek. Hij/zij luistert aandachtig en maakt notities over zaken die hem/haar raken/opvallen. Groepsleden roddelen met elkaar over de vraag van de inbrenger en over mogelijke achtergronden, oorzaken en oplossingen. Groepsleden komen uiteindelijk tot een gezamenlijk advies.	
Stap 4	Reacties van de inbrenger	15 min
	Inbrenger komt terug in de groep en vertelt zijn ervaringen als waarnemer van de roddelfase. <ul style="list-style-type: none">- Wat heeft hem/haar geraakt?- Wat is opgevallen?- Verwerpt of accepteert hij/zij het gegeven advies? (en waarom?)	
Stap 5	Evaluatie	10 min
	Inbrenger en groepsleden kijken terug op de intervisie: <ul style="list-style-type: none">- Wat heeft het de inbrenger opgeleverd?- Hoe zijn de groepsleden met de vraag omgegaan?	
	Benodigde tijd	60 min

PM Na stap vier kan inbrenger zijn/haar vraag herformuleren waarna de stappen 2 t/m 4 worden herhaald.

e. De Clinic Methode

Stap 1	Introductie situatie	5 min
	Inbrenger geeft een korte toelichting op de situatie waarmee hij/zij wil oefenen en geeft aan waar vooral de knelpunten zitten.	
Stap 2	Demonstratie	10 min
	Door gebruik te maken van twee of meer stoelen demonstreert inbrenger het verloop van het (te verwachten of gevoerde) gesprek. In de ene stoel speelt inbrenger zichzelf, in de andere stoel(en) demonstreert hij/zij de reacties van zijn gesprekspartners. Door steeds van stoel te wisselen en de verschillende rollen zo natuurlijk mogelijk uit te beelden krijgen de andere groepsleden een duidelijk beeld van het gespreksverloop.	
Stap 3	Alternatieven proberen	20 min
	Als de gesprekssituatie en de knelpunten voldoende duidelijk zijn, neemt inbrenger blijvend de plaats van de andere gesprekspartner(s) in. Hij/zij kruipt in diens huid en speelt de bijbehorende reacties. De andere groepsleden krijgen nu gelegenheid om de rol van de inbrenger te spelen en te laten zien welke alternatieve aanpakken zij zien. (Dit wordt natuurlijk even kort voorbereid.) Verschillende groepsleden krijgen gelegenheid hun alternatief te demonstrenen zodat een zo groot mogelijke variëteit ontstaat.	
Stap 4	Waardering alternatieven	5 min
	Inbrenger geeft aan welke alternatieven hem/haar wel/niet aanspreken.	
Stap 5	Uitproberen gekozen alternatief	10 min
	Inbrenger probeert het meest aansprekende alternatief uit waarbij een ander groepslid de tegenspeler is. Eventueel kan het tegenspel worden versterkt.	
Stap 6	Evaluatie	10 min
	Benodigde tijd	60 min

f. Het erkennend gesprek

Stap 1	Introductie situatie	5 min
	Inbrenger geeft een korte toelichting op de situatie en geeft aan waar vooral de kern van zijn probleem zit.	
Stap 2	De Oplossing	5 min
	Eén van de groepsleden begint direct met het formuleren van een oplossing.	
Stap 3	De oplossing verder uitgebreid	5 min
	De buurman/-vrouw (met de klok mee) vat de vorige spreker samen (= kern) en gaat door op die kern en voegt daar iets aan toe. Voer het gesprek zonder elkaar tegen te spreken. Begin geen discussie en reageer niet in algemene zin op iemand. Zeg niet: Ja, maar... Zeg wel: en....en Wijk niet van het stramien af. Erken wat de ander zegt. Leun niet achterover, maar luister actief.	
Stap 4	De uitgebreide oplossing wordt verder uitgebreid	5 min
	De buurman/-vrouw (met de klok mee) vat de vorige spreker samen (= kern) en gaat door op die kern en voegt daar iets aan toe.	
Stap 5	Herhaling	..min
	Dit patroon wordt zeker twee hele ronden herhaald.	
Stap 6	Evaluatie	10 min
	Inbrenger evalueert de oefening. Hij formuleert vooral wat hij als bijzonder bruikbaar meeneemt.	
	Benodigde tijd	60 min