

### BASISPRINCIPES

De inbrenger is de expert is en jij weet niets. Ga als deelnemer / vragensteller niet invullen. Door aandachtig zonder een enkel oordeel naar de inbrenger te luisteren zul je namelijk merken dat je er meer en beter kan zijn voor de ander, wat voor jou meer rust en ruimte geeft om naïef te zijn en te blijven. Het gevolg hiervan is, dat je instaat bent meer open vragen te stellen die aansluiten bij de inbrenger. Maak regelmatig gebruik van stiltes, dit maakt het proces nog krachtiger.

Wees ervan bewust dat de inbrenger zelf alles in huis om tot een oplossing of verhelderend inzicht te komen. Door om beurten open vragen te blijven stellen wordt het proces nog beter in beweging gezet. Men spreekt dan van het zogenaamde rollen. Wees open in je houding, sluit aan (de nuttigheidsvraag), geef ruimte, vul niet in en faciliteer het zoeken door luisterend te zijn, open vragen te stellen en concreet samen te vatten. Blijf de inbrenger goed observeren, op non-verbale communicatie, waarbij je goed op de fysiologische reacties van het lichaam let en zo nodig op een uitnodigende en accepterende wijze terug geeft wat jij aan hem of haar lichamelijk ziet gebeuren op de vragen en antwoorden die er gegeven worden. Dit kan soms net de ijsbreker zijn! Blijf hierin wel correct objectief. Alleen feitelijke waarneming terug geven! Het gaat om de belevingswereld van de inbrenger, hoe beter dat jij erin slaagt hierbij aan te sluiten des te sterker zal het rapport (rapport op bouwen komt uit de NLP en betekent niets anders dan verbinding /contact leggen met de ander) zijn des te sterker zal de uitkomst van de intervisie ronde zijn.

**Te veel enthousiasme!!** De praktijk heeft inmiddels geleerd dat een te veel aan enthousiasme van de deelnemers bij dit model, gemakkelijk over kan gaan in een therapeutische sessie, wat volstrekt niet de bedoeling van een intervisie bijeenkomst kan en mag zijn. De voorzitter heeft samen met de anderen de taak ervoor te waken dat dit niet gebeurt.

Zoals gezegd kent de **Inzicht Gevende Methode** een open structuur. Wat niet weg neemt dat het wel tijdsgebonden is. Er kan per intervisie bijeenkomst een bepaalde tijd worden afgesproken waarbinnen de intervisie ronde kan worden afgerond. **Een tip** is dit wel te doen en vooral niet langer te laten duren 40 minuten. Korter mag wel. Hoe concreter hoe beter namelijk.

**Open vragen stellen:** open vragen stellen en blijven stellen vraagt oefening. Vooral bij beginnende intervisie groepen, hebben we de tip de vragen om beurten door de deelnemers te laten stellen. 1 vraag per keer, per deelnemer en zo verder. Zo kan iedereen aan de beurt komen, krijgt de inbrenger automatisch meer ruimte om langer na te denken en te zoeken over de gestelde vraag en kunnen er makkelijker stiltes worden toegepast of is er meer ruimte voor tussentijdse compliment. Open vragen kunnen bijvoorbeeld op omgeving, gedrag, capaciteit, overtuiging, en identiteit niveau worden gesteld. Het is ook erg goed vragen te stellen die maken dat de inbrenger meer eigenaar worden van inhoud en proces. Kleur vragen zijn ook van die vragen die het vaak erg goed doen: wat betekent het voor jou ... hoe sta je er zelf in .... Wat doet het jou ... waar leidt dit voor jou toe ...? Hier en Nu vragen als wat nu... waar wil jij nu op door gaan... wat doe je nu ... enz In een aparte hand-out zal er een uitwerking geven van verschillende vragen die gesteld kunnen en mogen worden. Vragen stellen vraagt oefening en vooral durf en zorgt niet alleen in dit model voor een goed verloop van het intervisie proces van groot belang.

### STRUCTUUR

#### De probleemdefinitie:

Tijdens deze fase gaan we op zoek naar wat het feitelijke probleem is. Daarbij dient voor zowel de inbrenger zelf als voor de mede intervisanten helder te worden van dat wat er daadwerkelijk speelt en welke beleving hieraan ten grondslag ligt. De probleemdefinitie bestaat dus uit een **A** en **B** gedeelte: de **Actuele** concrete situatie, met daaraan gekoppeld de **Beleving** van die bij A hoort. De inbrenger herbeleeft of voelt opnieuw het probleem wat hij of zij heeft ingebracht.

A: Dit is wat er in de casus gebeurt . De inbrenger vertelt in het kort wat hem bezig houdt . Dit mag kort en krachtig bestaan uit o.a. klachten zolang het maar leidt naar dat wat er in de casus concreet gebeurt.

Dan volgt de tweede fase van de probleem definitie B: Op welke wijze wordt het probleem door de inbrenger beleefd. Op welke wijze speelt het probleem op belevingsniveau. De bedoeling is dat de inbrenger de probleemdefinitie AB met behulp van de intervisie leden tot 1 concrete zin weet te formuleren. Een Voorbeeld: (A) Ik heb steeds ruzie met mijn cliënt en (B) daardoor doe ik mijn werk niet met plezier. Deze fase kan pas worden afgesloten wanneer A en B volkomen tot een zin concreet geformuleerd kan worden. De voorzitter heeft hierin een belangrijke rol hier scherp op te letten. Is het concreet en klopt het in de beleving van de inbrenger. Let ook op dat zowel A en B zo min mogelijk elementen in zich draagt. Geen twee onderwerpen in een zin formuleren. Daarbij is het belangrijk dat er niet door de intervisie leden geanalyseerd wordt. Waarom vragen zin uit den boze. Wat , welke, hoezo , waar leidt het voor jou toe , wat betekent dit voor je? Waar wil je naar toe? Hoe wil je dat we dit zien? Hoe voelt het voor je ? Wat wil je nog meer . Waar staat dit gelijk aan? Zijn vragen die open en naïef zijn. Openheid en neutraliteit is essentieel voor slagen van dit proces. Ruimte geven , stilte `s laten vallen, nuttigheidsvragen, stel dat vragen , complementeren , samenvatten en terug geven van dat wat je gehoord heb zijn kwaliteiten die met regelmaat langs mogen komen. Het is de bedoeling dat de inbrenger zelf gaat zoeken en tot nieuwe inzichten komt. De intervisieleden zijn dan ook veel bezig met observeren en feitelijk zo nu dan teruggeven van dat wat ze aan de inbrenger lichamelijk fysiologisch zien gebeuren. **Neem dus feitelijk en objectief waar, vul niet in en geef geen interpretatie van dat wat je denkt te zien!!!!**

Het komen tot een probleemdefinitie van dat wat er daadwerkelijk speelt en beleefd wordt kan soms en mag lang duren ( een intervisie ronde ) zolang het maar geen therapeutische lading krijgt dit is iets wat de o.a. de voorzitter dient te bewaken. De inbrenger ervaart vaak tijdens zo'n proces vele AHA momenten: in het zoeken naar “ waar heb ik nu eigenlijk last van “ doet zij vele nieuwe inzichten op die op zich al voor verlichting zorgen. Niet zelden is dit alleen al genoeg. Het kan echter zo zijn dat het nog niet genoeg is . Dan is het wenselijk dat onder leiding van de voorzitter de intervisie ronde met plus minus 5 à 10 minuten wordt verlengt door de groep in de gelegenheid te stellen het af te sluiten met een (oplossingsgerichte ) vragen ronde. Vergeet niet de successen daarin te vieren en positief af te sluiten.

Wanneer probleem definitie concreet in A en B wordt geformuleerd dan is het aan de inbrenger wat hij of zij er mee wil en de verwachtingen m.b.t de ondersteuning en feedback van de intervisie leden hierin uit spreekt. Dit kan zijn dat de inbrenger genoeg heeft aan tips en mogelijke inzicht gevende adviezen en voldoende heeft hier met de intervisie leden over te brainstormen. Of de inbrenger geeft aan meer diepgang te verlangen om zo de diepere of bredere nieuwe ontdekkingen en inzichten te komen. De intervisie leden ondersteunen dit proces door een nieuwe ronde van open en oplossingsgerichte vragen te stellen. **Vergeet niet de successen gezamenlijk te vieren!!!**

## “De Inzicht Gevende Methode”

### De voorzitter een unieke rol.

De rol van voorzitter binnen dit intervisie model is t.o.v van andere intervisie modellen bijzondere en een zeer belangrijke positie in. De voorzitter neemt t.o.v van de andere modellen minder de rol van tijd en structuur bewaker in, maar is meer gefocust op de voortgang van het proces en dat men zich aan de spelregels houdt die geldend zijn. De taken die de voorzitter heeft zijn als volgt te omschrijven:

- Het advies is om een intervisie ronde maximaal niet langer te laten duren dan 40 minuten. Intervisie via de “Inzicht Gevende Methode” behoort namelijk concreet en to the point te zijn . Duurt het langer dan mag de vraag gesteld worden of men niet te veel van de kern is afgedwaald of dat men niet te veel naar een supervisie achtige of therapeutische wijze is overgaan. Wanneer dit bemerkt wordt dient de voorzitter over te gaan tot een interventie. Sluit de vragen ronde 5 tot 10 minuten voor einde intervisie ronde af zodat inbrenger gelegenheid krijgt terug te geven van wat hij of zij uit de intervisie ronde heeft geleerd of wat het heeft gebracht en vier met zijn allen het succes!! Sluit hierbij aan bij de behoefte van de deelnemers en maak onderlinge afspraken hierover!
- De voorzitter waakt ervoor dat de probleemdefinitie in een zin in AB vorm door de inbrenger wordt geformuleerd en dat de inbrenger in de gelegenheid wordt gesteld te kiezen uit de twee mogelijkheden hoe zijn proces voort te zetten aansluitend op haar behoeften en verlangens. Verder diepergaand meer reflectief of tips & adviezen.
- De voorzitter waakt ervoor dat er om beurten 1 vraag wordt per deelnemer wordt gesteld zo blijft het proces krachtig. Zo wordt dialoog vorming waarbij andere deelnemers toeschouwer zijn voorkomen. En kunnen deelnemers om beurten nadenken over hun volgende openvragen of nuttigheidsvragen , schaalvragen wondervragen enz. Ook is er dan meer ruimte voor stilte tolerantie, complimenten en samenvatten .
- De voorzitter blijft en zorgt ervoor dat hij of zij inhoudelijk niet mee doet aan het proces.

## Hand-out voor de Inzicht gevende intervisie methode

### STRUCTUUR:

#### 1. Probleemdefinitie

in 1 zin: (A) concreet wat er gebeurt (B) hoe dit een probleem is in de beleving. Bevat de zin niet te veel elementen, geen twee onderwerpen in de zin dus. Is de zin echt duidelijk (nooit opgeven)? Open vragen, nuttigheidsvraag wordt er aan gesloten. Niet invullen. Pas verder als de probleemdefinitie kraakhelder aanvoelt.

### Keuze moment:

#### 2. Wat wil de inbrenger

Gun de inbrenger stil te staan bij zijn of haar concrete probleemdefinitie die in een **AB** zin is geformuleerd (stille tolerantie is een aanrader te gebruiken)

- a) Inbrenger kiest voor tips en adviezen. Intervisie leden brainstormen over het onderwerp geven tips en adviezen van wat zij de inbrenger zouden willen meegeven en bespreken dit om beurten. De inbrenger doet mee en reageert op hij of zijn hoort., Hier kan nadrukkelijk ook out of the box worden gedacht.
- b) Inbrenger kiest voor meer diepgang en reflectie op eigen handelen en wil zo tot meer en nieuwe inzichten komen. De deelnemers gaan door met e intervisie ronde door om beurten met name oplossingsgerichte vragen te stellen. Inventariseer hieraan vooraf hoeveel tijd je hiervoor als groep nodig te hebben.

### Afsluiting:

3. Afsluiten van de intervisie ronde. Neem circa 5 minuten de tijd om de winst te vieren. Vier het succes van wat het gebracht heeft. Complimenteren is daarbij belangrijk. Maak concreet wat het gesprek heeft gebracht vier dit. Sta er bij stil en geniet van het succes!

### Tenslotte:

4. BASISMENTALITEITEN IN HELE PROCES: - Openheid, ruimte geven, zoeken faciliteren: open vragen, stiltetolerantie, “en wat nog meer?”. Aansluiten, het gaat om de belevingswereld van de inbrenger! De nuttigheidsvraag. - Naïviteit. - Kijk ook naar lichaamstaal.