

HET REFLECTING TEAM INTERVISIEMODEL

(Vrij naar : Levi van Dam (2007). Soest: Nelissen)

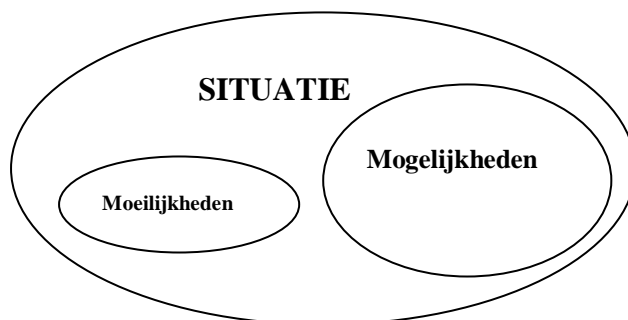
“Intervisie is het delen van werk- of studiegerelateerde leervragen met mensen in je omgeving die bekend zijn met datzelfde werk of diezelfde studie.”

Van belang:

- Je neemt bij de intervisie aan dat iedereen expertise heeft over de situatie die wordt ingebracht, er wordt gewerkt op basis van gelijkwaardigheid.
- De inbrenger zit vast in een probleem. De vraag aan de anderen is om uit het probleem te blijven en te kijken naar nieuwe perspectieven om beweging te krijgen in de situatie.

Er wordt gekeken naar wat *wel* werkt, in plaats van naar wat *niet* werkt. Om de situatie helder te krijgen en/of om de inbrenger stoom te laten afblazen, wordt ingegaan op de moeilijkheden van de situatie om vervolgens (zo snel als mogelijk) in te gaan op de mogelijkheden van de situatie. Praat over kwesties i.p.v. over problemen. Ga uit van de drie grondstellingen van de oplossingsgerichte benadering:

1. Wat niet stuk is, moet je niet repareren (ga niet sleutelen aan wat al werkt)
2. Als iets werkt, doe er meer van.
3. Als iets niet werkt, doe dan iets anders.



- Stel wie, wat, waar, wanneer en hoe-vragen gericht op de uitzonderingen van het probleem en gericht op wanneer de moeilijkheden stoppen (niet wanneer ze beginnen).
- Vermijd waarom-vragen.
- Verschuif het perspectief van de inbrenger met relatievragen (hoe denk je dat relevante anderen tegen de situatie aankijken?)
- Wees nieuwsgierig naar de situatie en kwestie zonder te oordelen, zonder te verklaren.
- Gebruik permissieve taal: mag ik een suggestie doen? Vind je het goed als we doorpraten over....?, ben je bereid te kijken naar...?
- Gebruik positieve taal, gericht op krachten en mogelijkheden.
- Volg de ander qua inhoud en tempo.
- Collega's sluiten aan bij de kennis die de inbrenger al heeft over zijn kwestie. Reflecties van collega's bieden verschillende perspectieven en zijn voor de inbrenger opstapjes naar de zelfgekozen oplossing.

UITVOERING

Aantal deelnemers: 4-10

Duur: 30-45 min

Rolverdeling: inbrenger situatie/interviewer/reflecting team

Inbrenger en interviewer zitten schuin tegenover elkaar.

Ongeveer drie meter schuin tegenover hen zit het reflecting team in een halve kring. Bij stap 2 kan die kring worden gesloten.

HET STAPPENPLAN

1. De leervraag wordt beschreven door middel van een interview

Doel: de leervraag zo te beschrijven dat het reflecterende team genoeg materiaal heeft om op te reflecteren.

Wat voor de inbrenger niet blijkt te werken, laat het reflecterende team links liggen. Stop als de inbrenger de vraag voldoende heeft kunnen toelichten

Oplossingsgerichte voorbeeldvragen om de situatie in beeld te krijgen:

- Wat speelt er? Wat en wie is belangrijk in deze situatie?
- Wat heb je al gedaan?
- Waar hoop je op?
- Welk verschil zal dat maken?
- Wat werkte al in de richting de gewenste situatie?
- Eventueel: waarover wil je dat het reflecting team doorpraat?

2. Het reflecting team luistert naar het interview en bespreekt vervolgens perspectieven

Doel: zoveel mogelijk perspectieven en vragen verzamelen voor de inbrenger van situatie

- alle gehoorde kwaliteiten van de inbrenger noteren
- alle gehoorde mogelijkheden noteren
- eigen associaties hierop noteren, die nuttig kunnen zijn voor de inbrenger
- notities bespreken in het reflecting team. Inbrenger en interviewer luisteren. Inbrenger maakt notities om te bepalen wat voor haar/hem nuttig is.

3. De interviewer bevraagt de inbrenger van de situatie

Doel: inbrenger de mogelijkheid geven het perspectief te kiezen dat zij/hij het meest zinvol acht om concreet uit te werken.

De interviewer bevraagt de inbrenger op oplossingsgericht wijze over het gekozen perspectief. Wat is de volgende haalbare stap in de gewenste richting, die de inbrenger gaat maken (morgen te beginnen)? Hoe is deze stap zichtbaar voor betrokkenen?

4. Iedere deelnemer reflecteert op de intervisiebijeenkomst

Doel: boven tafel krijgen wat deze bijeenkomst voor iedereen heeft opgeleverd.

5. Vervolg monitoren

Doel: inbrenger ondersteunen bij het zetten van stappen in de gewenste richting.

In de periode volgend op de intervisie waar mogelijk complimenten en feedback geven als de inbrenger stappen zet in de gewenste richting.

Bij de volgende intervisie kort ingaan op wat er anders is voor de inbrenger.