

Intervisie

## Collegiale consultatie

Niet gestructureerd in tijd  
Soms ook leren door reflectie  
Vooral gericht op werkbegeleiding  
Eerder spontaan  
Zelf bewaken van het verloop  
Deelnemers zijn gelijkwaardig  
Kan niet sturend zijn

## Intervisie

Systematisch / regelmatig  
Leren dr reflectie en zelfreflectie  
Werk- en soms leerbegeleiding  
Op vrijwillige basis  
Zelf verloop bewaken of supervisant  
Deelnemers gelijkwaardig  
Kan niet sturend zijn

## Groepssupervisie

Systematisch / regelmatig  
Leren dr reflectie en zelfreflectie  
Werk- en leerbegeleiding  
Gepland door de organisatie  
Supervisor bewaakt het verloop  
Supervisor is hiërarchisch hoger  
Kan sturend zijn

### Gemeenschappelijke elementen van verschillende intervisiemethodes:

- men houdt zich strak aan een vooraf bepaalde vaste volgorde van bespreking en analyse van de problemen
- meestal wordt een gespreksleider aangeduid
- de inbrenger van een probleem wacht met het geven van zijn eigen analyse (en mogelijke oplossingen) tot de andere groepsleden ongeveer rond zijn met hun analyse (en hun mogelijke oplossingen)

Efficiënter interviseren en reflecteren  
door het strikt afbakenen van de  
verschillende denkstappen

# Waarom reflecteren

Geen enkele theorie kan en zal de praktijk ooit volledig vatten

- nood aan vaardigheden waarmee men systematisch kan leren uit de eigen beroepspraktijk
- **Reflectief ervaringsleren**

# Reflecteren en sociaal werk

- Geen beste theorie of beste methode voor alle situaties
  - Sociaal werk als ontwerpwetenschap
  - Het enorm belang van het ontdekken van het eigen persoonlijk interpretatiekader in sociale beroepen
  - De rol van reflecteren hierin:
    - Reflecteren als bruggenbouwer tussen de eigen opvattingen, de aangeboden theoretische modellen en de ervaringen uit de praktijk  
(om de eigen subjectieve theorieën en opvattingen uit te breiden en te verfijnen)

# Reflecteren en sociaal werk: er is meer (2)

## Emoties en reflectie

- Welke emoties kan je als sociaal werker ervaren bij het uitvoeren van je job?
- Sociaal werk is een bijzonder normatieve aangelegenheid
- Sterke motivator naar de toekomst toe (pos. en neg.)
- Kan ook tijdelijk belemmerend werken → soms beter eerst afkoelen
- Leren werken en leren leren met **gevoelssignalen**. Verder gaan dan voelde je je goed of niet?
- Waarom voelde je dat? Belang van eigen idealen, politieke, sociale en maatschappelijke overtuigingen
- **Belang van zelfreflectie (zeker in sociale beroepen) en emotionele intelligentie**

# Wat zou reflecteren dan moeten zijn?

***"Reflecteren is het bewust en systematisch terugblikken op wat je voelde, dacht en/of deed wanneer je iets probeerde te bereiken, om wat er echt gebeurde beter te begrijpen en in de toekomst nog "beter" eenzelfde doel in gelijkaardige omstandigheden te kunnen bereiken"***

- Doelgericht (1), nl. beter begrijpen, de ingezadenheid van de (persoonlijke of theoretische) opvattingen in bepaalde situaties verfijnen, bewust worden van tekortkomingen ...
- Doelgericht (2), nl. het doel beter bereiken (beter alternatieven bedenken, sneller, eenvoudiger, efficiënter, met meer impact...)
- Uitbreiding van de omschrijving: **eventueel doelstellingen bijstellen, info opzoeken, hulp vragen**

# Een eerste rondje met het aangepast spiraalmodel van Korthagen en Koster voor gericht handelen

- 1) **Alternatieven ontwikkelen** (proberen voorspellen) en
- 2) daaruit **bewust kiezen**

**4** = Ervaren v.e. behoefte (probleem of taak), verschillende mogelijke aanpakken bedenken, er ééntje uit kiezen

Bewust worden en formuleren van essentiële aspecten van de gehele situatie, expliciet verbanden zoeken met uw voorkennis (proberen verklaren)

**3** = instinctief en/of onbewust handelen en/of trial and error

Uitproberen = De **handeling stellen** en het **gevolg ervaren**

- 1) **Waarom gebeurde er wat er gebeurde?** en
- 2) **Wat betekent dit?** en
- 3) **Wat betekent dit voor mij?** (mijn kennis, inzichten, opvattingen, idealen)

Op een systematische manier terugblikken op de ervaring  
Vanuit verschillende perspectieven het gebeurde beschrijven:

**2** “**Wat gebeurde er nu precies?**”  
+ een korte omschrijving van wat je in de toekomst wel zou willen in positieve termen



# Verloop van een intervisie (1)

- De inbrengers brengen een uitgeschreven casus mee, voorbereid op de afgesproken wijze (afhankelijk van de gekozen methode).
- De inbrengers stellen zeer kort hun casussen voor (vermelden van een beschrijvende titel)
- Desnoods moet er door de groep een selectie gemaakt worden van welke onderwerpen in die sessie aan bod zullen komen (bv wegens tijdgebrek of overlapping van casussen)

## Verloop van een intervisie (2)

- Per te behandelen onderwerp:
  - De inbrenger geeft toelichting bij zijn casus: hij houdt zich daarbij strikt aan de regels van fase 2 van de reflectiecyclus van Korthagen: wat gebeurde er precies? Wat voelde hij? Hij behoedt zich voor interpretaties of voor het sturen van de bespreking in één of andere richting (bv. van een mogelijke verklaring of oplossing).
  - De collega's mogen vragen stellen over wat er gebeurde aan de inbrenger, zowel over de feiten als over hoe de aanbrengrer zich daarbij voelde en wat hij in de toekomst wenst (concretiseringsvragen over de huidige en de gewenste situatie). De collega's stellen hun vragen op een niet-bedreigende, coachende manier.
  - De inbrenger geeft zo concreet mogelijk antwoord —zonder echter zelf al te interpreteren of vooruit te lopen op de manier waarop hij de zaak zou oplossen (of reeds oploste).
  - Als er geen concretiseringsvragen meer komen, kunnen de collega's beginnen met analyseren (deel 1 van fase 3: waarom gebeurde er wat er gebeurde? Wat zijn hier de essentiële elementen? Welke mechanismen spelen in dit soort omstandigheden?). De inbrenger analyseert bewust niet luidop mee. Hij/zij probeert zelfs zo weinig mogelijk non-verbale signalen uit te sturen. De inbrenger kan wel nog antwoorden op bijkomende concretiseringsvragen.

## Verloop van een intervisie (3)

- Per te behandelen onderwerp (vervolg):
  - Als de collega's rond zijn met hun analyse (er kunnen meerdere visies naast en zelfs tegenover elkaar gesteld worden) wordt aan de inbrenger gevraagd wat zijn analyse was en in hoeverre hij zich kan vinden in de analyse van de collega's.  
Wanneer de inbrenger reflecteert op de voor hem nieuwe elementen uit de analyse van de collega's, werkt hij tijdelijk even actief mee in fase 3 en kan hij ook nagaan wat deze nieuwe inzichten voor hem als persoon betekenen (deel 2 van fase 3)
  - De collega's gaan nu verder met fase 4: het bedenken van alternatieven. Ook hier werkt de inbrenger terug bewust niet luidop en niet non-verbaal mee.
  - Als de collega's rond zijn met het ontwikkelen van alternatieven wordt aan de inbrenger gevraagd welke oplossingen hij reeds gevonden had en in welke mate hij zich kan vinden in de oplossingen van de collega's.
  - Elke deelnemer evalueert de verschillende alternatieven t.o.v. zijn eigen mogelijkheden (de eigen context, eigen hulpmiddelen, eigen weerstanden...).
- Daarna kan een tweede casus aangepakt worden, enz.

# Rol van de collega's intervisanten tijdens het gesprek

- Samen op een coachende en reflecterende manier zoeken naar mogelijke alternatieven: doelgerichte discipline is nodig!
- Niemand kan verplicht worden om in groep door te gaan op onderliggende motivaties of weerstanden! Zet geen collega's klem door te blijven doorvragen op een punt waar de inbrenger liever niet verder wenst op in te gaan.
- Een intervisiegesprek is geen reclameforum voor de eigen idealen of normen en waarden.
- What happens in the supervisie stays in the supervisie!

# Tips bij Fase 2: Systematisch terugblikken

- Terugblikken moet zo concreet en realistisch mogelijk: bij de feiten blijven!
- Liefst zo snel mogelijk na de ervaring
- Rekening houden met zoveel mogelijk relevante aspecten, → een hulpmiddel bij **knelpunten**:

Wat wilde ik? (1)	(6) Wat dacht ik dat de andere(n) wilde(n)? (6)
Wat zei ik? (2)	(7) Wat zeiden de anderen?
Wat deed ik? (3)	(8) Wat deden de anderen?
Wat dacht ik? (4)	(9) Wat dacht ik dat de anderen dachten
Wat voelde ik? (5)	(10) Wat dacht ik dat de anderen voelden

- Vanuit het gezichtspunt van alle betrokkenen (jezelf, je client, collega's, directie ...)
- Leer leren uit je **gevoelens** (gedetailleerd, objectief ok maar gevoelsmatig niet ok)
- Beknopte evaluatie in positieve termen: "Wat wil je zeker behouden? Wat zou je liever willen?"
- **Sta ook stil bij wat goed gaat** (zorg er voor dat je weet waarom en wanneer het goed gaat)
- Wat in geval van verschil in evaluatie door jezelf en de collega's, directie?

# Tips bij Fase 3: Bewust worden vd essentiële aspecten (1)

## Deel 1 van fase 3: Analyse: "Waarom gebeurde wat er gebeurde?"

- Waarom voelde je wat je voelde?
- De chronologie van de gebeurtenissen:

Wat was mijn taak,

Wat wilde ik? (1)

(6a) Wat dacht ik dat de anderen wilden?

(6b) Wat zouden de anderen kunnen gewild hebben?

Wat zei ik? (2)

(7) Wat zeiden de anderen?

Wat deed ik? (3)

(8) Wat deden de anderen?

Wat dacht ik? (4)

(9a) Wat dacht ik dat anderen dachten?

(9b) Wat zouden de anderen gedacht kunnen hebben?

Wat voelde ik? (5)

(10a) Wat dacht ik dat de anderen voelden?

(10b) Wat zouden de anderen gevoeld kunnen hebben?

- Verwacht je niet te veel respect van de anderen, cliënten, patiënten, collega's, directie?
- Hoe zou jij of één van je vroegere collega's zich in die situatie als client gedragen hebben?
- Herformuleren van de vraag of het probleem (andere woorden, ruimer, neerschrijven)
- Even niets doen (incubatieperiode)
- Externe hulp invoeren

# Tips bij Fase 3: Bewust worden vd essentiële aspecten (2)

## Deel 2 van fase 3: Synthese: “Wat betekent het voor jouw opvattingen over sociaal werk?”

- Probeer algemeen geldende oorzaak-gevolg relaties te formuleren
  - Doe dit in termen van raadgevingen die begrijpbaar zijn voor je collega's
- Misschien heb je pas nu het “gewicht” of “belang” van een houding aanvoeld?
- Misschien heb beter ingezien wanneer een bepaalde interventie toepasbaar is of niet?
- Misschien heb je een nieuw verband geleerd?
- Misschien moet je vraagtekens plaatsen bij een eerder verondersteld verband?
- Misschien zie je een aantal verbanden in een totaal ander licht, een ander perspectief?
- Misschien ben je bewust geworden van het verschil in belang dat iemand anders hecht aan eenzelfde fenomeen als jij? Misschien heb je nog een beter zicht gekregen op je eigen idealen?
- Misschien kom je tot het besef dat je een vaardigheid nog onvoldoende beheerst?
- Misschien moet je voor sommige aspecten toch nog eens externe hulp zoeken?

# Tips bij Fase 4: Plannen

(alternatieven vinden, ontwikkelen, kiezen, engagement nemen)

## 1 Alternatieven ontwikkelen: vinden van alternatieven

- Méér dan één
- Brainstorm op basis van je nieuwe inzichten, nog niet meteen evalueren
- Bij gebrek aan alternatieven: eventueel externe hulp inroepen

## 2 Alternatieven ontwikkelen: uitwerken van alternatieven

- Formuleren van de verschillende alternatieven in termen van concreet gedrag dat jij zou kunnen stellen (bv via SMART). Zowel van belang om nadien een goede keuze te maken als om het effectief te kunnen uitvoeren)

## 3 Bewust kiezen uit de alternatieven

- Maak een gemotiveerde persoonlijke voorkeur (overeenstemming met eigen idealen, stijl, persoonlijke capaciteiten, materiële mogelijkheden, mogelijke hulpbronnen, weerstanden)

## 4 Jezelf engageren voor de gemaakt keuze

- Controleer nog eens de concreetheid van je gekozen alternatief, de haalbaarheid van de data etc., en ga er dan ook voor!



## Plannen

- 1) Alternatieven ontwikkelen  
(proberen voorspellen) en
- 2) daaruit bewust kiezen

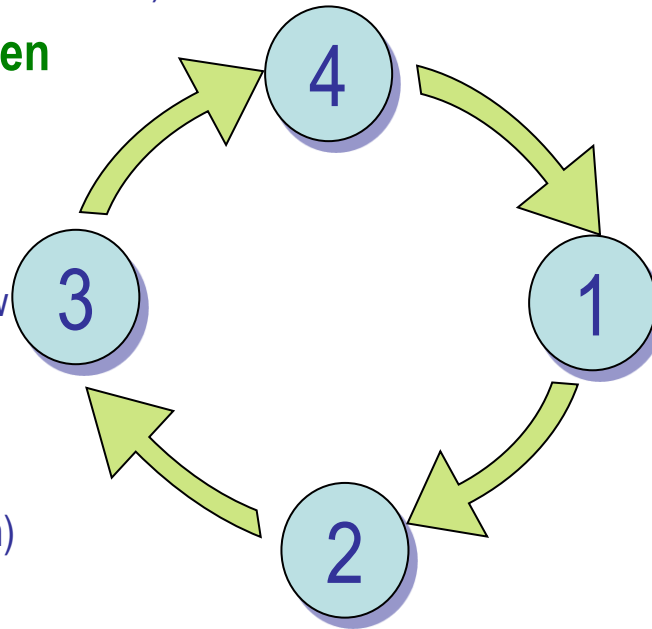
## Bewust worden en formuleren van essentiële aspecten

1. Waarom gebeurde er wat er  
gebeurde?

Expliciet verbanden zoeken met uw  
voorkennis  
Problem-solving technieken

2. Wat betekent dit voor mij?

(mijn kennis, inzichten, opvattingen)



## Handelen en uitproberen

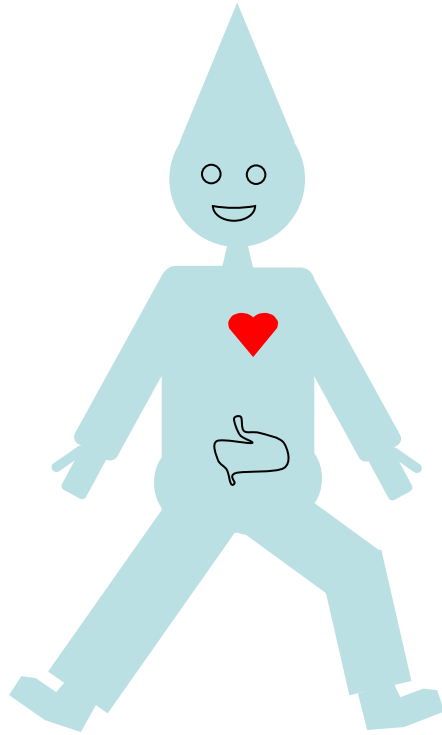
De handeling stellen  
en het gevolg ervaren

## Systematisch terugblikken

“Wat gebeurde er nu precies?”

Vanuit verschillende perspectieven het gebeurde beschrijven:

# Hulpje bij het erkennen van gevoelssignalen



- Wat heb je al onder de knie?
- Waar sprong je hart van op?
- Wat ligt er nog op je maag?
- Wanneer had je knikkende knieën (een trillende stem, klamme handen, warm of koud zweet)?
- Wat blijft in je hoofd hangen?
- Waar kreeg je een punthoofd van? Waar kreeg je het van op je heupen?
- Welke last lag er op je schouders?
- Wat blijft er op je netvlies gebrand?
- Waar heb je je voeten aan geveegd?

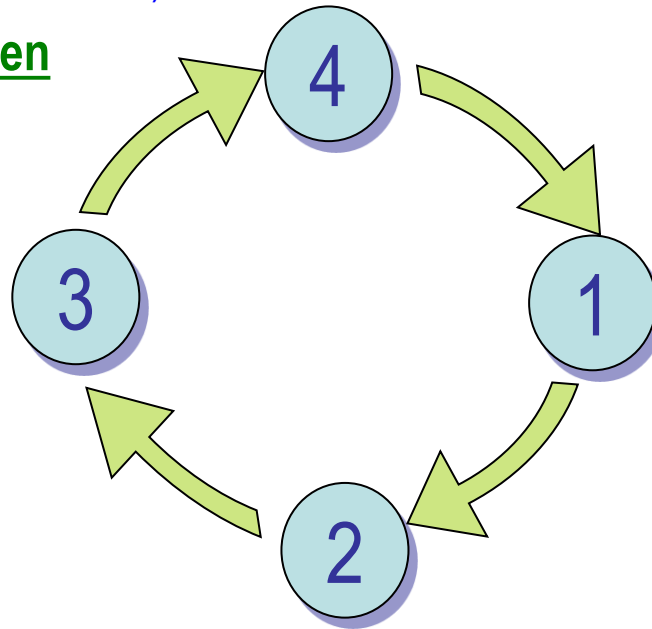
# Het reflectiemodel van Korthagen en Koster

## Plannen

- 1) Liefst verschillende **Alternatieven SMART** ontwikkelen (proberen voorspellen) en
- 2) daaruit **bewust kiezen**

## Bewust worden en formuleren van essentiële aspecten

1. **Waarom gebeurde er wat er gebeurde?**  
Gebruik 'Problem-solving' technieken (vb. mind-map)
2. **Wat betekent dit inhoudelijk?**  
Voldoende abstracte oorzaak-gevolgrelaties geven
3. **Wat betekent dit voor mij als persoon?**  
(mijn kennis, inzichten, mogelijke transfer van het geleerde, opvattingen, idealen, vaardigheden)



## Handelen en uitproberen

De **handeling** stellen en het **gevolg** ervaren

## Systematisch terugblikken

“**Wat gebeurde er nu precies?**”  
Vanuit verschillende perspectieven het gebeurde beschrijven +  
“**Wat wil ik in de toekomst wel (of opnieuw)?**”  
= korte omschrijving de gewenste situatie in positieve termen