

**Intervisie methoden**, zoals besproken in workshop Talentontwikkeling SKVR Summerschool 9-08-2010 (Karin Hoogeveen, Nelly van der Geest).

## ‘De zeven-stappen methode’

De zeven-stappen methode is arbeidsintensief en werkt zowel probleemverhelderend als probleemoplossend.

Doelen:

1. Scherpe probleembehandeling door afwisseling van praten en schrijven / denken.
2. Onderzoeken wat vraagstuk achter probleem kan zijn.

Type probleem:

- Voor complexe adviessituaties.

Stappen:

1. Probleeminbrenger schetst de probleemsituatie.
2. Groepsleden stellen allemaal 1 verhelderende/ aanvullende vraag (geen oplossing).
3. Groepsleden schrijven voor zichzelf op wat mogelijk de vraag achter de vraag is. (maximaal 3 ) Wat en hoe vragen leiden tot inzicht in houding en aanpak van probleeminbrenger, waarom – vragen tot meer uitleg, rationalisaties.) Groepsleden kiezen om beurten de voor ieder belangrijkste vraag. De vragen worden op een flap geschreven. Inbrenger mag nog niet reageren. Er wordt nog niet gediscussieerd.
4. Inbrenger typeert vragen als **Warm / Koud / Neutraal** (warm is relevant en dichtbij het probleem). De inbrenger schrijft **W / K / N** achter de vragen en kiest maximaal 3 vragen om op in te gaan. Inbrenger legt uit waarom hij de vraag gekozen heeft en wat dat te maken heeft met zijn probleem.
5. Iedereen schrijft voor zichzelf op: ‘Zijn probleem is.....’. Verplaats je daarbij in de inbrenger en formuleer het probleem op een voor de inbrenger hoger plan.
6. Inbrenger herdefinieert zijn probleem. Inbrenger reageert met te zeggen welke richtingen hem / haar het meest aanspreken.
7. Discussie Over:

- A. Negatieve krachten / positieve krachten. Welke krachten (ook binnen de persoon) maken dat het vraagstuk blijft bestaan?
- B. Oplossingsrichtingen (geen kant-en-klaar advies).
- C. Afronding van het proces.

Tijdsduur: ongeveer 1 uur.

## ‘Roddelen’

De roddel methode is een methode die niet veel tijd hoeft te kosten en stimuleert creatieve ideeën. Het gaat om het verzamelen van zoveel mogelijk ideeën over het oplossen van het probleem waarbij de nadruk ligt op het inbrengen van verzwegen aspecten van het probleem en genereren van onverwachte ideeën. Alle groepsleden kunnen ongestructureerd en vrijuit hun gedachten uiten en elkaar opjutten om te overdrijven. Er wordt geen onderscheid gemaakt in goed of fout, of bruikbaar of onbruikbaar. Deze methode vraagt om een zeker vertrouwen in elkaar om ongcensureerd te roddelen en onderwerp van roddel te durven zijn.

Doelen:

- 1. Het aan het licht brengen van mogelijke lagen (onderstromen) in het vraagstuk die meer gevoelsmatig of associatief zijn.
- 2. Het snel analyseren van een probleem
- 3. Het inventariseren van een zo groot mogelijk aantal oplossingen van een probleem.
- 4. Het stimuleren van een creatieve denk- en werkwijze die energie geeft.

Type probleem:

- Alle soorten problemen.

Stappen:

- 1. Probleem inbrengen.
- 2. Zonodig een korte vraagronde ter verheldering.
- 3. Groepsleden: Roddelen over de situatie en de personen in de situatie. Stimuleer elkaar om te overdrijven en alles te opperen wat je invalt, help elkaar om absurde ideeën en overdrijvingen te vergroten. Inbrenger luistert zonder te reageren. ( eventueel zit de inbrenger met de rug naar de roddelaars om de roddelaars vrijheid van spreken te geven
- 4. Inbrenger geeft aan wat hem wel en niet raakt en vraagt door bij de degene die dat aspect naar voren heeft gebracht.

5. Inbrenger geeft aan met welke ideeën hij zij verder wil en legt uit hoe hij dat denkt aan te pakken
6. Evaluatie.  
Groepsbespreking wat het doet om zo ongecensureerd over het probleem en de inbrenger te spreken.

Tijdsduur: 30 minuten.

## **‘Inspring methode’**

De inspringmethode is arbeidsintensief en werkt zowel probleemverhelderend als probleemoplossend.

Een inspringmethode waarbij de deelnemers in korte tijd de situatie uitspelen en opnieuw spelen om mogelijke gedragsopties uit te proberen.

Doelen:

1. Oefenen met inleven in het vraagstuk van de onderzoeksrol.
2. Verzamelen van zo veel mogelijk alternatieven gericht op houding.
3. Onderzoeken naar mogelijke motieven voor de weerstand van de tegenrol.

Type probleem:

- werkproblemen van intermenselijke aard.

Globale omschrijving:

Probleemsituatie wordt omgezet in improvisatie waarin Wie Wat Waar en Hoe wordt getoond. De improvisatie wordt 2 keer gespeeld. Inbrenger speelt de rol van degene die hij/zij als vraagstuk ervaart. Andere groepleden laten in de eerste improvisatie zien hoe de inbrenger al heeft gereageerd op het vraagstuk. De eerste improvisatie fungeert als informatie overdracht van het vraagstuk. De tweede improvisatie is voor groepleden om andere handelingswijzen op het vraagstuk uit te proberen. De deelnemers kunnen elkaar aftikken om nieuwe interventies in de onderzoeksrol uit te proberen.

Stappen:

1. Rolverdeling: probleeminbrenger speelt tegenrol, collega professional speelt de rol van de probleeminbrenger: de professional, meerdere bijrollen mogelijk, observatoren.  
Spelleider: iemand die het spel helpt ontwikkelen en indien nodig stop kan zetten. (10 minuten)
2. Inbreng van het probleem. Omzetten van het probleem in een Wie waar wat en hoe situatie en die uitspelen. Indien nodig scherpt inbrenger nadat het gespeeld is, de situatie aan. (10 minuten).

3. Tussenstap (voor onervaren spelers, beginnende groepen) Iedere observant maakt een lijstje van mogelijke handelingen of teksten die hij/zij in zo'n situatie zou willen doen/ zeggen.
4. Inspringspel: de situatie wordt opnieuw gespeeld, maar de professional mag op elk moment onderbroken worden door in de handen te klappen. Degene die de professional onderbreekt, neemt de rol over en probeert zijn of haar alternatieve aanpak uit. (20 minuten/ 30 minuten)
5. Optioneel: Tussenstap : een vaste collega professional speelt 'de professional' .Deze roept hulp in als hij/zij het niet meer weet en voert ideeën van de observatoren uit.
6. Spelleider houdt goed contact met wat er met de spelers op emotioneel niveau gebeurt. Legt zo nodig het spel stil om daar naar te vragen.
7. De spelleider observeert en noteert verschillende alternatieve aanpakken.
8. Evaluatie o.l.v spelleider (20 minuten)
  - a. Beleving van deelnemers:Inbrenger/tegenspeler vertelt wat hij/zij ervaren heeft in het spel. Welke aanpakken bij hem/haar werkten. Inspringers vertellen hun ervaring met het uitvoeren van de alternatieven.
  - b. Analyse van het vraagstuk. Groepsgesprek waarbij observanten ook hun waarneming inbrengen.
  - c. Inbrenger evalueert wat het doorspelen van het vraagstuk hem oplevert. Idem voor alle andere partijen
9. Afronding: proces evaluatie over samenspel en samenwerking.

Tijdsduur: 1 uur tot 1,5 uur.