

Coachkaarten Intervisiemethodiek

In de Coachkaarten Intervisiemethodiek worden verschillende intervisiemethodieken gecombineerd.

Doel: Intervisie ofwel 'leren onder gelijken' is een methode om met gelijkwaardige collega's of vakgenoten gestructureerd en doelgericht te sparren over actuele vraagstukken en problemen uit de dagelijkse werkpraktijk.

Groepsgrootte: De optimale groepsgrootte ligt tussen de 4 en 8 personen.

Tijd: 1,5 – 2 uur.

De Coachkaarten intervisiemethodiek kent in het kort de volgende fasen:

1. Introductie & keuze van het incident
2. Schetsen van de probleemsituatie
3. Noteren van vragen om informatie & coachkaarten te kiezen
4. 1^e informatie ronde
5. 2^e informatie ronde
6. 1^e Analyse & roddelen
7. Adviesronde
8. Reactie op het advies
9. Afsluitende discussie en uitwisseling van eigen ervaringen (*optioneel*)
10. Evaluatie

Kiezen uit de ingebrachte casussen

Criteria voor de keuze kunnen zijn:

- **urgentie in tijd** (*inbrenger moet er morgen mee aan de slag*)
- **emotionele lading** (*het zit iemand erg hoog*)
- **herkenbaarheid** (*dit geldt voor meer van ons*)
- **originaliteit** (*dat hebben we nog niet eerder bij de hand gehad*)
- **gemeenschappelijk belang** (*daar kunnen we wat mee doen*)
- **leerzaamheid** (*daar kunnen we wat van leren*)
- **niet steeds dezelfde inbrenger**

Rollen:

- Voorzitter
- Notulist
- Probleeminbrenger
- Observant (optioneel)
- Deelnemer

Taak voorzitter: De voorzitter voorkomt dat de fasen door elkaar lopen. Hij sluit verschillende fasen af en start een nieuwe fase met het aangeven van het doel van de fase.

Taak notulist: De notulist maakt een verslag van de bijeenkomst en biedt ondersteuning aan de voorzitter.

Taak probleeminbrenger: De probleeminbrenger beschrijft het probleem zo volledig mogelijk en neemt daarbij de fasen in acht.

Taak observant: De observant observeert het proces en de groepsdynamiek. Hij bespreekt zijn aantekeningen in de evaluatie.

Fase 1 (maximaal 20 minuten)

Introductie en keuze van het probleem

Alle deelnemers brengen een situatie in die zij zelf hebben meegemaakt en als lastig of problematische ervaren of hebben ervaren. Zij beschrijven de situatie aan hun groepsleden zo kort en concreet mogelijk, zonder aan te geven wat hun reactie is geweest of zal zijn.

*Spelregels voor het inbrengen van een 'probleem':**

- De inbrenger is zelf bij het probleem betrokken.
- De situatie is herkenbaar zijn voor de groep, bijvoorbeeld een beroepsvoorval. Dit zorgt voor betrokkenheid van de andere deelnemers.
- Het probleem wordt kort en duidelijk geformuleerd. Er mag door de inbrenger nog geen suggestie gegeven worden voor een oplossing of het aanpakken van het probleem. Zo kunnen de andere deelnemers hun eigen beeld vormen.
- Het probleem is actueel, het mag niet te lang geleden gebeurd zijn.

Introductie & keuze:

- Alle deelnemers presenteren door middel van een korte schets het probleem dat zij willen inbrengen.
- De groep kiest één probleem / casus uit. *(Zie criteria op pagina 1.)*
- Soms kan het zijn dat de voorzitter de doorslag geeft bij de keuze van een geschikt incident.

**In een vervolgbijeenkomst kan er voor gekozen worden dat iedereen vooraf een inbreng op papier heeft uitgewerkt, dit scheelt tijd tijdens de bijeenkomst.*

Fase 2 (maximaal 2 minuten)

Schetsen van de probleemsituatie

- De inbrenger brengt nogmaals zijn of haar probleem in, misschien iets uitvoeriger , maar nog steeds kort en zakelijk en tot aan het kritische moment. Dus zonder te vertellen hoe gehandeld is of hoe de situatie afliep.

Fase 3 (maximaal 5 minuten)

Noteren van vragen om informatie & Coachkaarten kiezen

- De deelnemers noteren vragen, tijdens en na de schets van de probleemsituatie, op het CK intervisie formulier om meer inzicht te krijgen in het incident. *(Dit formulier kun je downloaden op www.coachkaarten.nl)*
- De Coachkaarten liggen verspreid op tafel en elke deelnemer kiest twee of drie Coachkaarten die aansluiten bij / zijn of haar vragen.
- Deze tijd mag alleen gebruikt worden om te schrijven. Mondelinge vragen of opmerkingen zijn niet toegestaan.

Fase 4 (maximaal 10 minuten)

1^e informatie ronde

- De deelnemers stellen informatieve vragen aan de inbrenger. Ze vragen naar feitelijke informatie, dus niet naar gevoel. (Stap 1 CK intervisieformulier)
- De probleeminbrenger geeft kort antwoord op de vragen.

Fase 5 (maximaal 10 minuten)

2^e informatie ronde

- De deelnemers spelen om de beurt één Coachkaarten uit en mogen aanvullende vragen stellen over de gevoelens, meningen, ambities en gewenste resultaten van de probleeminbrenger.

Fase 6 (maximaal 15 minuten)

Analyse & roddelen

- De groepsleden analyseren de situatie individueel aan de hand van deel 2 van het CK intervisieformulier.

Roddelen

Het 'roddelen' heeft als functie om met elkaar te brainstormen over de situatie. Voor de probleeminbrenger een unieke kans om te horen hoe anderen de situatie ervaren als ze het samen bespreken. De probleeminbrenger mag toekijken mee luisteren maar heeft zelf geen invloed op het gesprek.

- De groepsleden bespreken onderling hoe zij de situatie zien, welke oorzaken zij hebben ontdekt, welke aanleidingen er waren, hoe de rol van de inbrenger en van de betrokkene(n) was, hoe de omgevingsfactoren waren enzovoort.
- De gespreksleider kan er voor kiezen om het gesprek te blijven leiden of de 'kookwekker' op 5 minuten te zetten en zelf mee te roddelen met de groep.
- De inbrenger ziet toe en luistert naar de analyse, er mogen geen vragen gesteld worden.
- Een roddelfase sluit zich vaak vanzelf doordat de deelnemers het met elkaar eens worden over de wijze waarop het probleem aangepakt moet worden. Zo niet dan kan een kookwekker uitkomst bieden.

Fase 7 (maximaal 15 minuten)

Adviesronde

- Iedereen noteert voor zichzelf wat hij zou doen in deze situatie.
- De deelnemers geven om de beurt hun advies, zonder dat anderen daarop ingaan.
- De oplossingen worden door de voorzitter kort en bondig op papier of bord geschreven.

Fase 8 (maximaal 5 minuten)

Reactie op het advies

- De probleeminbrenger reageert op de adviezen en ideeën die hij heeft gekregen en mag vragen ter verduidelijking stellen.
- De inbrenger vertelt feitelijk wat hij heeft gedaan in de situatie of wat hij zelf van plan was om te doen in de situatie.

Fase 9 (maximaal 15 minuten)

Afsluitende discussie (optioneel)

- Er kan worden gediscussieerd over de verschillende benaderingen / oplossingen die zijn gepresenteerd. De volgende vragen kunnen daarbij van belang zijn om aan de orde te worden gesteld:
 - o Heeft de inbrenger behoefte aan een reactie of uitleg op de gepresenteerde benaderingen?
 - o Wat zijn voor- of nadelen van de verschillende aanpakken? Bekijk de besproken adviezen op sterke en zwakke punten.
 - o Is het probleem herkenbaar in andere situaties uit de praktijk, ofwel kun je het verbreden tot een algemeen probleem?

Fase 10 (maximaal 10 minuten)

Evaluatie

- De deelnemers evalueren het proces.
- De observator (indien aanwezig) bespreekt zijn bevindingen in de algemene evaluatie.
- Iedereen verteld kort wat hij geleerd heeft en hoe hij de intervisie ervaren heeft.
- Eventueel kunnen er afspraken gemaakt worden over de volgende bijeenkomst en over hoe de probleeminbrenger nu verder gaat met het daarbij horende tijdspad.
- De gespreksleider vat de uitkomsten & afspraken samen.