

## De roddelmethode

Met deze methode wordt de inbrenger geholpen de problematiek scherp(er) te krijgen.

stap	Beschrijving	Tijd
1	<b>Vraagintrodactie of ervaringsverslag</b> De inbrenger introduceert hetzij zijn vraag en een beknopte toelichting dan wel een verslag van een ervaring (een project waarin hij actief is, dingen die hem opvallen in de relatie met een klant of iets dergelijks).	5
2	<b>Verkenning</b> De groepsleden verkennen de vraag door het stellen van (zoveel mogelijk open) vragen en benutten daarbij zoveel mogelijk ook dieperliggende leerniveaus.	15
3	<b>Roddelen</b> -De inbrenger gaat buiten de kring zitten en bemoeit zich op geen enkele manier met het komende gesprek. Hij luistert aandachtig en maakt notities over zaken die hem raken/opvallen. -De groepsleden roddelen met elkaar over de vraag van de inbrenger en over mogelijke achtergronden, oorzaken en oplossingen. Ze benutten de verschillende leerniveaus en vragen zich af: hoe kijkt de inbrenger, wat stuurt zijn gedrag aan, welke interventies spreken er uit de antwoorden op onze vragen. -De groepsleden komen uiteindelijk tot een aantal uitspraken, waarin ze laten zien welke alternatieven, elke ruimte er ontstaan als de inbrenger andere overtuigingen, andere evidenties etc. zouden hanteren.	15
4	<b>Reacties van de inbrenger</b> De inbrenger komt terug in de groep en vertelt zijn ervaringen als waarnemer van de roddelfase. Wat heeft hem geraakt? Wat is opgefallen? Verwerpt of accepteert hij de uiteindelijke uitspraken van de andere deelnemers?	15
5	Evaluatie De inbrenger en de groepsleden kijken terug op de consultatie: -Wat heeft het de inbrenger opgeleverd? -Hoe zijn de groepsleden met hun rol omgegaan?	10
	<b>Benodigde tijd</b>	60

Na afloop bespreek met elkaar: wat zijn de voor- en nadelen van deze intervisiemethode?

## De modelling methode

Modelling is een NLP-techniek die mensen helpt om zicht te krijgen op de effectiviteit van hun houding en gedrag door dit te spiegelen aan een ideale vertegenwoordiger. Deze methode is dus bedoeld om de ideale oplossing voor het probleem te bedenken met de ideale houding en vaardigheden en zo de inbrenger nieuwe mogelijkheden te bieden om zijn dilemma op te lossen.

stap	Beschrijving	Tijd
1	<b>Keuze van een casus</b> Er wordt een keuze gemaakt uit de casuïstiek die de deelnemers willen inbrengen.	5
2	<b>De casus</b> De inbrenger vertelt zijn verhaal. Daarbij schetst hij kort de situatie en naar aanleiding daarvan legt de inbrenger zijn dilemma voor aan de groep.	5
3	<b>Open vragen</b> De luisteraars stellen ieder maximaal drie open vragen om de inbrenger te helpen het dilemma te verkennen en te beschrijven. De gespreksleider let erop dat de vragen echte open vragen zijn en dat het niet om suggestieve of gesloten vragen gaat. Hij noteert de vragen op een flip-over.	10
4	<b>Modelling</b> Ieder bedenkt op basis van de informatie die ze hebben gekregen en met de kennis en ervaring die ze zelf hebben wat de ideale professional zou doen om het dilemma op te lossen. Hiervoor beantwoorden ze in tweetallen de volgende vragen: 1. wat is zijn visie op de situatie; 2. welke normen en waarden hanteert hij; 3. welke vaardigheden zet hij in; 4. welk gedrag vertoont hij; 5. hoe gebruikt hij zijn omgeving. Deze vragen worden op evenveel flappen geschreven, die in de ruimte worden opgehangen. De deelnemers schrijven hun antwoorden op post-it stickers, die ze na afloop van de tijd op de juiste flip plakken. De inbrenger doet ook mee.	10
5	<b>Reflectie</b> Alle flappen worden nagelopen en de inbrenger kan verhelderende vragen stellen over antwoorden waar hij meer over wil weten. Geen discussie.	10
6	<b>Feedback</b> De inbrenger geeft aan in hoeverre hij zich herkent in de ideale professional en wat hij voor inzichten heeft gekregen die hem kunnen helpen om zijn dilemma op te lossen.	5
7	<b>Evaluatie</b> De groep bespreekt wat de bespreking van het dilemma op deze manier hen heeft opgeleverd.	10
	<b>Benodigde tijd</b>	55

Na afloop bespreek met elkaar: wat zijn de voor- en nadelen van deze intervisiemethode?

## Het reflecterende team

Dit is een effectieve methode om met groepen en organisaties cases te bespreken op een oplossingsgerichte manier. Bij deze de manier van intervisie:

- wordt geanalyseerd aan wat de inbrenger al heeft bereikt en hoe hij dat heeft bereikt, doordat de deelnemers luisteren met 'wat-werkt-goed-oren';
- mogen alle verschillende perspectieven van deelnemers naast elkaar bestaan;
- mag de inbrenger zelf selecteren welke tips en adviezen relevant voor hem zijn;
- bepaalt de inbrenger zelf zijn eerstvolgende stap in de richting van zijn gewenste succes

stap	Beschrijving	Tijd
1	<b>Vorbereiding</b> De persoon die hulp wil krijgen komt met een specifieke vraag voor hulp met een praktijkprobleem. Wat is mijn hulpvraag? Wat is mijn probleem? Hoe heb ik last van dat probleem?	5
2	<b>Presenteren</b> De inbrenger beschrijft de situatie aan het team. Het team luistert aandachtig en laat de inbrenger zijn verhaal afmaken. De groep stelt geen vragen.	5
3	<b>Verhelderen</b> Het team stelt vragen om de situatie duidelijk te kunnen begrijpen. Deze vragen zijn alleen gericht op verheldering: -wat heb je allemaal al gedaan; -wat is op dit moment het belangrijkste voor jou; -welke feiten kun je nog meer vertellen over de situatie; -wie zijn betrokken bij het probleem; -welk resultaat beoog je te bereiken.	10
4	<b>Bevestigen</b> De teamleden vertellen de inbrenger wat ieder van hen het meest imponeert in de manier waarop de inbrenger de situatie hanteert. Het gaat hier om procescompliment, geen eigenschap complimenten.	5
5	<b>Reflecteren</b> De teamleden geven stuk voor stuk één onderwerp van toepasselijke input. Wanneer een persoon niets te zeggen heeft, dan zegt hij 'ik pas' en het rondje door totdat iedereen alles heeft gezegd of de tijd om is. Het voordeel van reflecteren op deze manier is dat de verschillende bijdragen creatief op elkaar kunnen voortborduren. Kies voor korte formuleringen: -ik adviseer je om... -lees eens... -ga eens praten met....	5
6	<b>Afsluiten</b> Wanneer alle reflecties zijn gemaakt, reageert de inbrenger kort op wat gezegd is, bedankt iedereen en bepaalt (meestal) voor zichzelf zijn volgende stap, gebaseerd op de reflecties.	5
	<b>Benodigde tijd</b>	35

Na afloop bespreek met elkaar: wat zijn de voor- en nadelen van deze intervisiemethode?

## Het creatieve brein

Met deze methode geven de groepsleden hun visie weer door middel van een tekening. Het helpt de inbrenger meerdere kanten van zijn probleem in te zien en hoe de situatie overkomt op anderen. Er volgt geen advies op oplossing van de leden.

De kracht van deze methode is dat hij het creatieve brein van de leden aanspreekt, waaruit verrassende oplossingen kunnen rollen. Erg leuk om te doen, heel verrassend – niet in het allerm minst voor de deelnemers – en lekker creatief. Door het associëren komt er een heel ander licht op het probleem, en dat maakt het interessant.

stap	Beschrijving	Tijd
1	<b>Probleemstelling</b> De inbrenger vertelt kort iets over de situatie en stelt nog eens duidelijk zijn uitdaging of vraag. De groepsleden reageren niet.	5
2	<b>Individuele associaties een plek geven</b> Zonder iets te zeggen, schrijft elk individueel groepslid de eigen eerste associaties op papier (oordelen, oplossingen, herkenningen, emoties). Net zolang tot er geen gedachten meer over zijn. Deze stap heeft als doel om eerste reacties die bij de toehoorders opkomen 'een plek te geven'. De volgende stap is daardoor effectiever.	10
3	<b>Informatie verzamelen door open vragen stellen</b> Iedereen mag per ronde een OPEN vraag stellen. Er wordt alleen gevraagd naar de feiten. Op deze manier wordt zoveel mogelijk feitelijke informatie verzameld. De gevoelens, meningen en gedachten van de inbrenger en luisteraars worden hier buiten beschouwing gelaten. Deze ronde kan herhaald worden, wanneer er nog vragen over zijn (bijvoorbeeld in een kleinere groep).	10
4	<b>Situatie analyse</b> De groepsleden associëren nogmaals met het probleem en maken hier een visuele voorstelling van. Maak gebruik van kleuren en vormen, liever geen woorden. De creatie geeft aan hoe je gevoelsmatig tegen het probleem aankijkt.	20
5	<b>Presenteren van creaties</b> De groepsleden presenteren hun creatie aan de inbrenger, waarbij ze uitleggen waarom en hoe ze tot deze creatie zijn gekomen. Vooral de associatie die ze hadden met het probleem is interessant.	15
6	<b>Nabespreken</b> De inbrenger geeft aan hoe de creaties hem aanspreken en waarom. Hiermee kan hij vervolgens aangeven wat het hem heeft opgeleverd. Evalueer tenslotte de gekozen methode.	15
	<b>Benodigde tijd</b>	<b>75</b>

Na afloop bespreek met elkaar: wat zijn de voor- en nadelen van deze intervisiemethode?

## De alleen-maar-advies-methode

Met deze methode kunnen veel mensen snel feedback krijgen op een dilemma dat ze hebben.

stap	Beschrijving	Tijd
1	<b>Inventarisatie van onderwerpen</b> De begeleider inventariseert wie advies wil hebben en schrijft deze namen op een flap met het onderwerp. Vervolgens geeft hij de onderwerpen volgens de Belgische belangrijkheidsmethode een score: de inbrenger geeft op een schaal van 1 tot 10 aan hoe belangrijk hij het vindt dat er advies wordt gegeven over zijn onderwerp. Het onderwerp met de hoogste score komt als eerste aan bod, daarna in aflopende volgorde de andere onderwerpen.	5
2	<b>Presentatie eerste onderwerp</b> De inbrenger schetst kort zijn dilemma.	5
3	<b>1e adviesronde</b> De begeleider inventariseert wie advies wil geven en schrijft deze namen op de flap. Vervolgens geven deze mensen om de beurt advies. Geen discussie.	3
4	<b>2e adviesronde</b> De begeleider inventariseert wie nog meer advies wil geven en schrijft deze namen op de flap. Vervolgens geven deze mensen om de beurt advies. Geen discussie.	3
5	<b>3e adviesronde</b> De begeleider inventariseert wie nog meer advies wil geven en schrijft deze namen op de flap. Vervolgens geven deze mensen om de beurt advies. Geen discussie.	3
6	<b>Evaluatie</b> De inbrenger geeft aan wat de adviezen hem hebben opgeleverd.	1
	<b>Benodigde tijd</b> <b>Daarna kan je stap 2 tot en met 6 herhalen met het volgende onderwerp.</b>	<b>20</b>

Na afloop bespreek met elkaar: wat zijn de voor- en nadelen van deze intervisiemethode?

## De vijf stappen methode

Deze methode is zeer geschikt om het inzicht in de problematiek te verhelderen.

stap	Beschrijving	Tijd
1	<b>Vraagintrodactie</b> De inbrenger introduceert zijn/haar vraag en geeft een beknopte toelichting.	5
2	<b>Probleemverkenning</b> De groepsleden verkennen de vraag door het stellen van vragen. Zij maken vooral gebruik van een volgende gesprekstijl (open vragen, samenvattingen, luisterreacties, stiltes) en benutten de vier gespreksniveaus (inhoud, procedure, relatie, gevoel).	15
3	<b>Probleemdefinitie</b> -Groepsleden formuleren één of meer probleemdefinities: mijn probleem is ..... -De inbrenger, die dit heeft gehoord, formuleert nogmaals zijn/haar vraag.	15
4	<b>Advisering</b> -Ieder groepslid formuleert tenminste één advies voor de inbrenger. -Inbrenger reageert op de adviezen: wat spreekt aan, wat niet?	15
5	<b>Evaluatie</b> De inbrenger en de groepsleden evalueren het consultatieproces: ervaringen, effecten van inbreng groepsleden e.d.	15
	<b>Benodigde tijd</b>	<b>60</b>

Na afloop bespreek met elkaar: wat zijn de voor- en nadelen van deze intervisiemethode?