

1. A4-METHODE

Geschikt om in kort tijdsbestek in te gaan op de karakteristieken van de werkwijze van alle groepsdeelnemers.

Doel

Het opsporen van achterliggende normen en waarden van de deelnemers aan de intervisiegroep.

Het in beknopte vorm beschrijven van een project draagt bij tot concentratie en bezinning op de kern van de werkzaamheden.

Contra-indicatie

De A4-methode kan zeer confronterend zijn, omdat niet geloofend kan worden wat zwart op wit staat.

Enscenering

Alle deelnemers doen mee.

Tijdsduur

Individuele voorbereidingstijd en intervisietijd (afhankelijk van de groepsgrootte).

Procedure en afsluiting

Vorbereiding:

1. Alle deelnemers beschrijven in zeer beknopte vorm een werksituatie/opdracht (op een A4-tje) en sturen dit de overige deelnemers toe. De beschrijving bevat naast de relevante feiten ook vragen als 'wat heb ik eigenlijk gedaan?', 'wat heb ik hiermee bewerkstelligd'?
2. Iedereen leest en bestudeert de overige A4-tjes aan de hand van de vraag: 'wat zegt dit A4-tje over de werkwijze, de denkpatronen, de achterliggende opvattingen en waarden van de inbrenger'?

Leeswijzer:

Inhoudelijk: welke thema's komen aan de orde? Welke activiteiten worden belangrijk gevonden? Welke worden helemaal niet genoemd?

Vorm: hoe ziet de lay-out eruit? Welk taalgebruik? Welke energie spreekt uit het A4?

Intervisiebijeenkomst:

3. Per A4-tje wordt aangegeven wat de spreker opvalt, welke beelden bij lezing opkwamen, welke opvattingen en patronen vermoed worden.
De inbrenger van het A4-tje onthoudt zich van uitleg en (verdedigend) commentaar.
Discussie en samenvatting van meest voorkomende punten, met name aandacht voor de achterliggende opvattingen en normen (de verborgen bestuurders).
4. De inbrengers van feedback krijgen feedback op eigen opvattingen en normen die uit hun feedback naar voren kwamen.

Bedenker/Auteur

Deze methode is in beginsel door Foucault gepropageerd. Drs. Bert Terpstra heeft de methodiek verder ontwikkeld en geïntroduceerd bij Ooa. Frans Verhaaren heeft haar bewerkt voor het Icc-traject bij Ooa.

2. BALINT-METHODE

Doel

Het stellen van een gezamenlijke diagnose: wat is jouw probleem?

Kijken naar het aandeel en de invloed van de probleemhebber zelf m.b.t. de oplossing.

Zicht krijgen op bewuste en onbewuste intermenselijke verhoudingen.

Enscenering

Ideale groepsgrootte tussen de 5 à 10 personen. De begeleider neemt niet deel aan de methode, maar bewaakt het proces.

Tijdsduur

1 tot 2 uur (afhankelijk van de grootte van de groep).

Procedure en afsluiting

1. Probleemhebber schetst de situatie of het vraagstuk en formuleert zijn of haar vraag aan de helpers. (10 minuten)
2. Helpers stellen (eventueel op het rijtje af) vragen ter verduidelijking aan de probleemhebber. Deze antwoordt kort. (20-30 minuten)
3. Helpers adviseren ieder afzonderlijk de probleemhebber. (20-30 minuten)
4. Probleemhebber reageert door aan te geven wat hem wel en niet aanspreekt. (10 minuten)
5. Eventueel herhalen van stap 1 tot en met 4: (her)definiëren van de vraag, verduidelijken adviseren.
6. Ter afronding probeert iedere helper aan te geven, aan de hand van wat hij of zij bij de probleemhebber heeft gezien, hoe de probleemhebber zich "verhoudt tot het probleem". (20 minuten)

Variaties

- Roddelen

Onderling gesprek door de helpers over mogelijke adviezen aan de probleemhebber (probleemhebber luistert en neemt niet deel aan het gesprek). Tot slot komen de helpers met een gezamenlijk advies en brengen mogelijke alternatieven naar voren. (20 minuten)

- Waarnemen

Iemand houdt van elke helper bij wat hij of zij vraagt, opmerkt en adviseert. Na afloop krijgen de helpers dit terug.
Vraag: welke (impliciete) vooronderstellingen, vooroordelen, mintheorieën zitten achter iemands vragen, adviezen etc.?

- Opsplitsen

Bij een grotere groep kunnen helpers stap 3 en 6 in twee- of drietalen voorbereiden.

- Analogieën

Iedere helper suggereert een of meer analogieën, bijvoorbeeld 'bedrijf' of 'netwerk' in plaats van rechtbank, en bedenkt benaderingen, oplossingen etc. vanuit deze analogie.

3. 5-STAPPEN METHODE

Doel

Probleem of vraag scherper krijgen.
Beeld krijgen van mogelijke oplossingsrichtingen.

Tijdsduur

¼ tot 1 ½ uur, afhankelijk van groepsgrootte

Procedure en afsluiting

1. Vraagintroductie
Probleemhebber introduceert zijn of haar eigen vraag en geeft een beknopte toelichting.
(5 minuten)
2. Probleemverkenning
Helpers verkennen het probleem door het stellen van vragen (probleemhebber antwoordt).
Zij maken vooral gebruik van een 'volgende' gesprekstijl: open vragen, samenvattingen, luisterreacties, stiltes en benutten de vier gespreksniveaus inhoud, procedure, relatie en gevoel.
(10-30 minuten)
3. Probleemdefinitie
De helpers formuleren één of meer probleemdefinities voor de gestelde vraag en toetsen deze bij de probleemhebber op relevantie.
(10-30 minuten)
4. Advisering
Iedere helper formuleert één advies hoe de probleemhebber het probleem kan oplossen.
(5-15 minuten)
5. Evaluatie
Probleemhebber reageert op de uitgebrachte adviezen: wat spreekt aan, wat niet?
Probleemhebber evalueert het intervisieproces: ervaringen, effecten van inbreng helpers en dergelijke.

Variatie

Een strakker gestructureerde vorm (tijdsduur sterk afhankelijk van groepsgrootte):

1. Probleemhebber brengt casus in (5 minuten);
2. Helpers formuleren beurtelings max. 2 toelichtende vragen (10 minuten);
3. Probleemhebber beantwoordt de vragen kort – geen discussie! (10 minuten);
4. Helpers geven beurtelings een samenvatting van wat naar hun mening de essentie van de vraag of het probleem is (10 minuten);
5. Probleemhebber corrigeert waar nodig (5 minuten);
6. Helpers formuleren beurtelings een concreet advies (10 minuten);
7. Probleemhebber stelt toelichtende vragen, helpers antwoorden – geen discussie! (5 minuten);
8. Probleemhebber geeft van elk advies aan wat hem daarin aanspreekt (10 minuten).

4. EEN KNIPOOG NAAR PSYCHODRAMA

Doel

Het ervaren van andere posities in je eigen probleemsituatie: hoe beleeft de ander het?
Door de ogen van een ander naar jezelf kijken.

Contra-indicatie

Niet toepasbaar wanneer de vraag van een probleemhebber geen betrekking heeft op een concrete situatie waarin verschillende andere personen betrokken zijn (maar bijvoorbeeld op een algemeen thema of gedragspatroon).

Enscenering

Tafels tegen de muur plaatsen, zodat lege ruimte met stoelen overblijft.

- Probleemhebber: stoel van probleemhebber centraal positioneren.
- Actoren: halve maan aan stoelen, ca. 3 of 4 (afhankelijk van groepsgrootte), tegenover de stoel van de probleemhebber.
- Observatoren: stoelen aan de zijkant ('tribune') voor overige deelnemers.

Tijdsduur

1 – 1,5 uur

Procedure en afsluiting

1. Vragen welke groepsleden zich willen verplaatsen in een persoon uit het verhaal van de probleemhebber: dit zijn de 'actoren'. Deze groepsleden nemen plaats op de stoelen tegenover die van de probleemhebber. De overigen nemen plaats aan de zijkant, zij vervullen de rol van observator (zie stap 5).
2. Probleemhebber beschrijft de situatie die hij wil inbrengen, noemt daarbij (eventueel gefingeerde) namen van de andere betrokken personen, beschrijft wat er gebeurt, hoe de situatie zich ontvouwt, wat hij er lastig aan vindt, etc.
Tijdens deze beschrijving verplaatsen de actoren zich in gedachten in één of meer van de personen die in het verhaal van de probleemhebber voorkomen. (NB: Concentreer je hiervoor, probeer je echt zo goed mogelijk in te leven in die ander!)
De actoren kunnen daarbij consequent één persoon 'blijven', maar het is ook mogelijk dat zij tijdens het verhaal overspringen en zich in een andere persoon gaan verplaatsen.
3. Actoren geven beurtelings aan de probleemhebber terug:
 - in welke persoon (of personen) uit zijn verhaal zij zich verplaatst hebben;
 - wat zij in deze 'rol' hebben doorgemaakt tijdens het verhaal (bijv.: wat kwam er in je op, hoe voelde je je bij de situatie en hoe deze zich ontwikkelde, wat vind je van probleemhebber, etc.);
 - ben je tijdens het verhaal van 'rol' (persoon) gewisseld en waarom?
4. Probleemhebber reageert hierop.
5. Observatoren vertellen beurtelings wat hun is opgevallen, zowel aan de probleemhebber en diens verhaal als aan de actoren (non-verbaal gedrag tijdens het verhaal, feedback en bespreking achteraf).
6. Probleemhebber geeft aan wat hem in de totale sessie het meeste treft, tot welke inzichten de feedback van actoren en observatoren hem brengt, en wat hij ermee kan.
7. Afsluitende vraag aan allen: hoe was dit?

5. EEN ADVIESGESPREK

Doel

- Probleemhebber: probleem of vraag scherper krijgen, beeld krijgen van mogelijke oplossingsrichtingen.
- Groepsleden: adviesvaardigheden aanscherpen.

Contra-indicatie

Bij een onveilige groep kan de rol van adviseur in een tweegesprek als bedreigend worden ervaren.

Tijdsduur

Ca. 1,5 uur

Procedure

1. Probleemhebber licht zijn vraag toe. (5 minuten)
2. De overige groepsleden bevragen de probleemhebber volgens de richtlijn van “verboden op te lossen”. Dat wil zeggen dat zij zich concentreren op vragen die oordeels- en oplossingsvrij zijn (niet suggestief, geen ‘zeeslag-vragen’ etc.). Zij gaan met name in op twee thema’s:
 - Wát is het probleem?
 - Waarom is het een probleem voor jou? (15 minuten)
3. De groepsleden roddelen over de probleemhebber en diens vraag.
De probleemhebber zit bij het roddelgesprek, praat niet mee maar luistert aandachtig.
Hij houdt bij wat hem in het roddelgesprek treft: welke snaren worden geraakt? (Maar hij zegt dit nog niet.) (10 minuten)
4. Eén helper uit de roddelgroep treedt op als adviseur. Hij voert een adviesgesprek met de probleemhebber. Opdracht aan de adviseur is:
 - Maak contact (‘rapport’);
 - Ga in op de behoefte van de ander;
 - Desgewenst: geef een advies of maak een afspraak.Tijdens dit adviesgesprek vervullen de overige groepsleden de rol van observator.
(Vooruitblik ter info: Zij geven in stap 6 feedback op basis van hun observaties. In eerste instantie is de observatie en dus ook de feedback gericht op de adviseur, maar desgewenst kan ook de probleemhebber in de observatie en feedback betrokken worden.) (15 minuten)
5. Probleemhebber geeft feedback aan de adviseur: wat heeft hem tijdens het adviesgesprek geraakt? En hoe kwam dat? Adviseur reageert kort op deze feedback. (10 minuten)
6. Observatoren geven feedback aan de adviseur (en desgewenst ook aan de probleemhebber): wat is opgevallen in het adviesgesprek? Wat ging goed en wat kan beter? (10 minuten)

Afsluiting

7. Problemeigenaar geeft terugblik op het geheel. Dit kan bijvoorbeeld gaan over:
 - Vergelijking van het roddelgesprek uit stap 3 met het adviesgesprek van stap 4: maakt het uit of je het roddelgesprek hoort of dat je het adviesgesprek voert?
 - Zijn er dingen die je geraakt hebben of die je geleerd hebt, die je nog niet genoemd hebt?
 - Wat heb je tijdens dit hele proces geleerd over je manier van denken of leren? (10 minuten)