



## De vijftien meest gestelde vragen over intervisie

---

1. Wat is intervisie precies en wat is het doel ervan?
2. Wat doe je eigenlijk bij intervisie?
3. Wat zijn de belangrijkste voorwaarden en spelregels voor intervisie?
4. Wat is precies de taak van de intervisiebegeleider?
5. Met welke houding gaan deelnemers naar een intervisie?
6. Wat is het verschil tussen intervisie en een gewoon werkoverleg?
7. Zijn er verschillende methoden van intervisie?
8. Hoe kies je het juiste intervisiemodel?
9. Kun je ook privéproblemen bespreken tijdens intervisie?
10. Welke onderwerpen komen aan bod bij intervisie?
11. Hoe vaak kom je bij elkaar?
12. Zijn er ook negatieve aspecten aan intervisie?
13. Hoe ga je om met mensen die zich negatief gedragen?
14. Waarom is intervisie juist geschikt voor juristen?
15. Waar vind ik meer informatie over intervisie?

## 1. WAT IS INTERVISIE PRECIËS EN WAT IS HET DOEL ERVAN?

Er bestaat geen eenduidige definitie van het begrip intervisie, omdat intervisie in veel verschillende contexten wordt ingezet. Intervisie is binnen een juridische werkomgeving vooral een intercollegiale coachingsbijeenkomst, waarin nagenoeg gelijkwaardige deelnemers elkaar helpen om beter te worden. Tijdens de intervisiebijeenkomsten reflecteren deelnemers op het eigen persoonlijk handelen en nodigen elkaar uit om mee te denken over functie- en/of persoonsgebonden vraagstukken en knelpunten uit de eigen werksituatie.

Het doel van intervisie is in essentie leren door te reflecteren op jezelf, je werk en de relatie tot je werk. Zaken waar je tegenaan loopt, een terugkerend probleem, iets wat aan je knaagt of een zaak waar je echt geen raad mee weet, bespreekbaar maken. Met de hulp van je collega's kom je verder. Je leert van elkaar. Wat deelnemers ook prettig vinden is dat je tegen dezelfde dingen aanloopt. Bv. je hebt dezelfde problemen met ondersteunend personeel, je kunt ook moeilijk nee-zeggen tegen je cliënten. Een stukje herkenning. Het op peil houden van de deskundigheid en/of het verbeteren van het functioneren worden ook vaak als doelen genoemd.

## 2. WAT DOE JE EIGENLIJK BIJ INTERVISIE?

Tijdens de intervisie worden casussen ingebracht door de deelnemers zelf. Iets waar ze tegenaan zijn gelopen in hun werk, bijvoorbeeld een moeilijke werkrelatie met een cliënt of een zaak waarin ze zijn vastgelopen. De deelnemers stellen onder leiding van een intervisiebegeleider om de beurt open vragen aan de inbrenger om helder te krijgen wat precies het probleem is. Vervolgens geven de deelnemers een analyse van het probleem gevolgd door adviezen. De inbrenger van het probleem haalt daaruit wat hem aanspreekt en vertelt wat hij ermee gaat doen. Soms praat de groep door over een bepaald gemeenschappelijk thema. De bijeenkomst wordt altijd afgesloten met een evaluatie: wat heb je nu geleerd van deze intervisie?

## 3. WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE VOORWAARDEN EN SPELREGELS VOOR INTERVISIE?

Wil intervisie een levensvatbaar leerproces zijn, dan moet ten minste worden voldaan aan een aantal voorwaarden en spelregels. Algemeen aanvaard zijn, gezien de literatuur, de volgende basisvoorwaarden en spelregels:

- **Groep van minimaal 3/4 deelnemers.**
- **Gelijkwaardigheid.** Een vergelijkbare positie/werkzaamheden van de deelnemers aan intervisie en in beginsel geen hiërarchie. (De NOvA heeft echter geen bezwaar tegen een intervisiegroep van medewerkers en partners, mits werkzaam op dezelfde of vergelijkbare rechtsgebieden).
- **Motivatie.** De deelnemers moeten kennis en ervaring willen delen en de wil hebben om van een ander te leren. Deelnemers dragen bij aan elkaars leerproces door te 'brengen en te halen'.

- **Vrijwilligheid.** Deelnemers doen mee uit vrije wil en bepalen ook zelf wat ze wel en niet inbrengen. NB: vrijwillig is niet vrijblijvend! Wie meedoet, houdt zich aan de afspraken.
- **Eigen leiderschap.** Deelnemers zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen leerproces (als groep en individueel).
- **Vertrouwen.** Een sfeer van onderling vertrouwen en steun.
- **Geheimhouding.** Wat besproken wordt blijft binnen de groep en wordt niet met derden gedeeld.
- **Respect.** Goede omgangsvormen, elkaar respecteren in zienswijze, grenzen e.d.
- **Veiligheid.** Prettige sfeer en een effectieve, open communicatie (vb. van onveiligheid: afrekencultuur, haantjesgedrag, ongezouten kritiek geven).
- **Duidelijke afspraken met elkaar** ('intervisiecontract'). Dit kan bv. gaan over het doel van de intervisie, het soort vragen in de intervisie, regels en normen, geheimhouding, aanwezigheidsplicht, praktische zaken e.d.). Dit vormt het fundament van het commitment van de groep.
- **De intervisiestructuur en werkwijze vormen de basis van elke bijeenkomst.**
- **Iedere bijeenkomst wordt voorgezeten door een intervisiebegeleider** (uit de groep zelf gekozen of een externe professional).

#### 4. WAT IS PRECIES DE TAAK VAN DE INTERVISIEBEGELEIDER?

De hoofdtaak van de intervisiebegeleider, ook wel 'intervisiecoach', 'gespreksleider', 'voorzitter' of 'intervisor' genoemd: procesbegeleiding-en bewaking van start tot evaluatie. Dat houdt in dat hij de intervisie leidt en begeleidt. Globale taken: verhelderen, bewaken en ondersteunen van de structuur, methoden en spelregels, tijd bewaken, ervaringen van de probleeminbrenger in goede banen leiden alsmede het verloop van de communicatie in de groep monitoren, het leerresultaat borgen. De mate van ervaring en persoonlijke achtergrond van de intervisiebegeleider is van belang bij de invulling van zijn rol en taken.

#### 5. MET WELKE HOUDING GAAN DEELNEMERS NAAR EEN INTERVISIE?

Bij intervisie staat de interactie tussen de deelnemers centraal. Daarom zijn relationele houdingsaspecten belangrijker dan (technische) vaardigheidseisen. Intervisie verwacht van deelnemers de volgende sociaal-communicatieve basishouding:

- **Basisgrondhouding van de deelnemers in intervisie: openheid.** De bereidheid tot onderzoek naar iets wat je nog niet weet, kunt of durft. Openstaan voor andere dan de eigen 'geconditioneerde' benaderingen. Durven delen van de eigen 'kwetsbaarheden'.
- **Een bepaald niveau van zelfreflectie:** kunnen reflecteren op eigen drijfveren, gedrag, de eigen inbreng en bijdrage aan het groepsleerproces.
- **Algemene communicatieve vaardigheden, waaronder gespreksvaardigheden: actief luisteren en goede vragen stellen.**
- **Feedback kunnen geven en kunnen ontvangen.**

Voldoet een deelnemer niet aan bepaalde voorwaarden, dan is hij zowel een risicofactor voor zijn eigen leerproces als voor het groepsleerproces.

## **6. WAT IS HET VERSCHIL TUSSEN INTERVISIE EN EEN GEWOON WERKOVERLEG?**

Het wil nog weleens voorkomen dat juristen denken dat ze aan intervisie doen, maar de facto is het gewoon een werkoverleg. Je kunt wel casusposities met elkaar bespreken, maar dat maakt het nog geen intervisie. Intervisie is niet hetzelfde als werkoverleg. Leren is namelijk geen primair doel van werkoverleg. Bij werkoverleg is er - anders dan bij intervisie - bovendien meestal verschil in kennis, functie- en ervaringsniveau tussen de deelnemers. Bij werkoverleg is er ook weinig ruimte voor problemen van persoonlijke aard. Anders dan bij intervisie is er bij werkoverleg doorgaans geen systematische werkwijze (behalve een agenda) en werkoverleg wordt in beginsel ook niet geëvalueerd, zoals bij intervisie gebeurt.

## **7. ZIJN ER VERSCHILLENDE METHODEN VAN INTERVISIE?**

Er zijn verschillende methodieken en werkmodellen, die meestal zijn afgeleid van de Basismethode: iemand heeft een inbreng, er worden open vragen gesteld en daarna wordt het probleem geanalyseerd en van tips voorzien, waarna de inbrenger aangeeft wat hij met de adviezen gaat doen. Het inbrengen van casusposities kan van tevoren schriftelijk of ter plekke, afhankelijk van de gekozen methode door de intervisiebegeleider. Er zijn heel veel intervisiemodellen in omloop.

## **8. HOE KIES JE HET JUISTE INTERVISIEMODEL?**

Dit hangt af van de behoefte van de intervisiegroep en de ervaring van de deelnemers met intervisie. Vaak is het ook een kwestie van uitproberen. Beginnende groepen hebben veel behoefte aan structuur en kunnen het beste kiezen voor de simpele modellen, zoals het Basismodel Intervisie of het Intervisiemodel voor juristen. Gevorderde groepen hebben meer behoefte aan verdieping en reflectie en hebben minder houvast nodig dan beginnende groepen. De Incidentmethode, het Tienstappen-model, de Socratische intervisiemethode en alternatieve werkvormen (bv. FeedForward, de Vissenkom-methode) kunnen dan ook gebruikt worden.

## **9. KUN JE OOK PRIVÉ-PROBLEMEN BESPREKEN TIJDENS INTERVISIE?**

De context van intervisie is in beginsel de werksituatie en niet de privésituatie, maar de privésituatie kan wel een rol spelen als deze gevolgen heeft voor de werksituatie. Bv. door echtscheiding functioneer je niet goed op je werk. Het gaat in intervisie om persoonlijke vraagstukken in het werk, waarbij het persoonlijk functioneren centraal staat, niet de professie. Bv. "Hoe hou ik me in mijn eenmanspraktijk staande onder deze extreme werkdruk?" Of om inhoudelijke vraagstukken in het werk, waarbij de professie centraal staat, niet het persoonlijk functioneren. Bv. "Hoe pak ik deze casus aan?" De grens tussen privé en werk is niet altijd even duidelijk te trekken.

## **10. WELKE ONDERWERPEN KOMEN AAN BOD BIJ INTERVISIE?**

Juristen klankborden bij voorkeur over hun zaken en willen graag kennis op doen door van anderen te horen hoe iets juridisch in elkaar steekt, welke argumenten je zou kunnen hanteren of welke strategie handig zou kunnen zijn. Veel juristen hebben moeite met interne of externe klanten en willen sparren over hoe je daarmee omgaat: hoe kom ik jegens deze zielige cliënt uit de reddersrol? Hoe trek ik een grens bij deze dominante leidinggevende? Maar ook thema's als werkdruk, opleiden van jonge professionals, ondernemerschap, work-life-balance en de 24/7 beschikbaarheidscultuur zijn actueel.

## **11. HOE VAAK KOM JE BIJ ELKAAR?**

Zit je in een vaste intervisiegroep, wordt het binnen kantoorverband gefaciliteerd of geef je je voor een eenmalige bijeenkomst op? Daar hangt het antwoord op deze vraag vanaf. Er zijn geen vaste regels. Advocaten die een bepaald aantal punten per jaar moeten halen om aan hun verplichting van gestructureerde feedback te voldoen, zullen meerdere bijeenkomsten per jaar (minimaal 2) moeten bijwonen of organiseren binnen kantoorverband om daaraan te voldoen. Zo'n 3 tot 6 bijeenkomsten per jaar is gebruikelijk voor groepen die regelmatig bij elkaar willen komen. Na een jaar evalueer je de bijeenkomsten. De ene groep wil op dezelfde manier doorgaan, de andere groep brengt wijzigingen aan in de begeleiding, in deelnemers, in toe te passen werkmethoden of thema's. De meeste groepen hebben wel een houdbaarheidsdatum. Soms ben je met elkaar uitgeleerd en moet er een andere dynamiek komen.

## **12. ZIJN ER OOK NEGATIEVE ASPECTEN AAN INTERVISIE?**

Als het goed loopt, levert intervisie alleen maar voordelen op. Maar de realiteit is dat sommige groepen minder goed functioneren. Als een deelnemer kwetsbaar is, de sfeer niet goed is en de deelnemers elkaar niet vertrouwen, kunnen mensen ontregeld raken. Daarom is het ook zo belangrijk dat er een bepaalde mate van veiligheid en vertrouwdheid in de groep is. Het helpt als de groep hier duidelijke afspraken over maakt met elkaar. Verder is het aan de intervisiebegeleider om dit te bewaken.

## **13. HOE GA JE OM MET MENSEN DIE ZICH NEGATIEF GEDRAGEN?**

Bv. iemand houdt zich niet aan de instructies van de intervisiebegeleider of schoffeert een andere deelnemer. Het is primair de taak van de intervisiebegeleider om dit in goede banen te leiden, maar als deelnemer heb je ook een eigen verantwoordelijkheid als lid van de groep. Je hebt de mogelijkheid om feedback te geven op het gedrag van een andere deelnemer en voor het leerproces van de deelnemers is het ook belangrijk om elkaar aan te kunnen spreken. Je ziet het gedrag, je benoemt het, geeft iemand de ruimte om te reageren en geeft aan welk gedrag volgens jou wenselijk is of welk advies je hem/haar geeft. Het is wel belangrijk dat de deelnemers elkaars grenzen respecteren in wat wel en niet gezegd kan worden en dat de intervisiebegeleider erop toeziet dat dit ook daadwerkelijk gebeurt.

#### 14. WAAROM IS INTERVISIE JUIST GESCHIKT VOOR JURISTEN?

Veel juristen werken redelijk solitair, maar ze moeten in dossiers vaak wel samenwerken met collega's, stakeholders, cliënten e.d. Ook hebben ze soms te maken met lastige situaties en lastige mensen in de periferie van hun werk. Er gebeurt eigenlijk heel veel in de gemiddelde juridische praktijk. Het heeft meerwaarde als je dat kan delen met anderen en kunt stilstaan bij waar je mee bezig bent. De ultieme vorm van zelfreflectie. Tijdens het werk is daar nauwelijks tijd voor, dan ga je eigenlijk maar door. Je krijgt meer tevredenheid en plezier in je werk als je op een gestructureerde en lerende manier bezig bent met jezelf en met anderen. Maar intervisie is voor juristen ook een hele efficiënte en snelle manier om persoonsgebonden kennis en ervaring te delen. Naast je eigen strategie krijg je meerdere, andere opties aangereikt. Wat is er nu mooier dan dat? Bovendien leer je door intervisie 'out of the box' te denken, waardoor je creatiever wordt in je oplossingen. Je hebt in zaken je eigen stokpaardjes ontwikkeld, waardoor je eigenlijk een beetje lui wordt in je hoofd. Door met andere deelnemers te sparren boor je weer nieuwe denkkracht aan en doe je aan breinfitness. Een slimme manier van deskundigheidsbevordering! Tenslotte leg je op een andere manier contact met collega's of vakgenoten en leer je ook nieuwe mensen kennen, die waardevol kunnen zijn voor je netwerk en waarmee je misschien zelfs bevriend raakt.

#### 15. WAAR VIND IK MEER INFORMATIE OVER INTERVISIE?

<https://intervisie.startpagina.nl/>: handige info over intervisie.

Op de website [www.lawyers2meet.nl](http://www.lawyers2meet.nl) onder de button 'contact & informatie' treft u suggesties aan voor te raadplegen literatuur.

Voor advocaten is het per 1 maart 2020 verplicht om te voldoen aan kwaliteitstoetsen in de vorm van intervisie, peer review of gestructureerd intercollegiaal overleg. Meer informatie over de kwaliteitstoetsen is te vinden op de website van de Orde:

<https://www.advocatenorde.nl/nieuws/kwaliteitstoetsen-van-start-met-ingang-van-1-maart-2020>

<https://www.advocatenorde.nl/dossier/kwaliteit/aan-de-slag-met-intervisie>

<https://www.advocatenorde.nl/faq/kwaliteit-2>

