

Ontdek de kracht van intervisie

Met supervisor Sonja Hopmans

06-03-2024



Over Sonja



In haar 25 jaar ervaring in het sociaal domein, waarvan een deel als maatschappelijk werker, heeft Sonja Hopmans, supervisor, teamcoach en leersessiebegeleider, altijd een passie gehad voor groeien, leren in de dagelijkse praktijk en bewust-zijn. Vanuit die passie was het dan ook een logische stap om zich verder op te leiden en haar werkzaamheden uit te breiden met het superviserend begeleiden van o.a. intervisie.

Wat is de kracht van intervisie?

"Mensen die met mensen werken hebben ook zichzelf aan te kijken", zegt Sonja. Ze heeft altijd geloofd in de kracht van voortdurende zelfontwikkeling. "Het werk wat we doen kun je alleen doen vanuit bewustzijn en in voeling zijn", legt ze uit. Dat vraagt voortdurend onderhoud: bewust zijn en worden van het eigen deel in de relatie met de ander, kwetsbaar durven zijn en het vermogen om samen met mensen die je begeleidt of collega's op reis te gaan. Door ontspannen jezelf, stevig en eerlijk te zijn, fouten mogen makend en zoekend, geven we in de onderstroom onze cliënten ook dat voorbeeld. Dat maakt heling mogelijk.

Die visie is de rode draad in de intervisies die Sonja begeleidt. Ze biedt een atmosfeer waarin ze haar deelnemers uitnodigt om zich open te stellen voor de eigen ervaring en te onderzoeken waar het blokkeert in het werken met mensen. Door deze eerlijke uitwisseling wordt het eigen perspectief verbreed en verrijkt. Dit maakt het mogelijk om keuzes te maken in de ondersteuning aan mensen die bijdragen aan het mensen-werk. Vanuit ons eigen mens-zijn.

"Mensen die met mensen werken hebben ook zichzelf aan te kijken."

Een intervisiebijeenkomst vereist een kundige begeleider die zelf niet deelneemt aan de intervisie en zich kan richten op een kader dat leidt tot een veilige verdieping. Het is van essentieel belang dat deze persoon de deelnemers begeleidt om naar een gevoelde ervaring te gaan, in plaats van analyseren en denken.

“We ont-dekken op die laag wat we eigenlijk liever uit de weg gaan. En ‘uit de weg gaan’ wordt door ons denken versterkt. Ons denken helpt ons perfect om ‘pijn te omzeilen’. Het louter en alleen denken en analyseren over situaties geeft dus geen nieuwe inzichten en zeker geen zelfontwikkeling. Mijn rol is om te zorgen dat iedereen de kans krijgt op de eigen manier en op het eigen tempo ‘in voeling te komen’ en dus beter te leren voelen. Dit vraagt van iedere deelnemer de intentie om mild en oprecht aanwezig te zijn met elkaar. Dan kan alles gezegd worden, dat gezegd wil worden”, legt Sonja uit.

De kunst daarbij is dat de supervisor afhankelijk van het doel en de setting, een kader en vormstructuur creëert die de professionals in staat stelt om te leren, om kwetsbaar en zichzelf te zijn, met alles wat er is. Een andere belangrijke rol van een supervisor is met de deelnemers tot vragen te komen die aansluiten bij de vraagsteller. En zo aansluiten dat het de inbrenger helpt om naar binnen te gaan en te ont-dekken wat nog niet zichtbaar was. Het gaat dus niet om de nieuwsgierigheidsbehoefte van de deelnemer en om ‘de beste vragen’, maar om een oprechte intentie om de inbrenger te helpen.

Maar, dat is niet altijd even makkelijk. Het is daarom goed om je bewust te zijn van mogelijke valkuilen.



“Door een diepere laag in onszelf aan te boren, ontdekken we namelijk onze blinde vlekken.”



Valkuilen bij intervisie

Valkuil 1: Geven van advies en oplossingen. Als hulpverleners zijn we snel geneigd om naar de oplossing te willen door een advies te geven of al snel te willen ombuigen naar 'wat zou je anders kunnen doen?' De meesten willen helpen door iets te doen of iets te bieden. "Het helpt om je te realiseren: 'ik hoef niets anders dan iemand te helpen om breder en dieper naar de eigen knoop te laten kijken en ermee in voeling te komen'. Je stelt vragen die de ander zichzelf nog niet gesteld heeft op dat punt. Dan komt de inbrenger in verbinding met zichzelf en de blinde vlek en komt er bij de persoon zelf vaak vanzelf weer ontknoping en beweging", aldus Sonja.

"Helpen = leren, in plaats adviseren, gaat ze verder". Als voorbeeld geeft Sonja een manier die ze zelf vaak gebruikt: een situatie van '1 tel' waarin een trigger de aanleiding vormt om in een rol en gedrag te komen dat niet helpend is. '*This split moment*' pellen we helemaal af tot de kern, waardoor de inbrenger haarfijn gaat zien wat de eigen beperkende strategie is. Vervolgens brengen we de inbrenger met de groep in een ervaring waarin de inbrenger in staat komt om een andere keus te maken in diezelfde situatie. Deze vorm vraagt veel concentratie en veiligheid van iedereen, maar heeft als voordeel dat het een grote impact op de inbrenger kan hebben welke ook doorwerkt op andere vlakken van het leven.

Valkuil 2: De vragen van deelnemers sluiten niet aan bij waar de casusinbrenger op dat moment 'uithangt'. Dit is op zich geen groot probleem volgens Sonja, echter de inbrenger schiet dan direct naar het hoofd om te willen gaan snappen wat er met de vraag bedoeld wordt. De inbrenger gaat dan uit de kwetsbare ervaring: daar waar eigenlijk de ont-dekking mogelijk was! Dit kan

zelfs ook wat onveilig voelen: van heel open, naar plots eruit schieten. Soms kun je het dan beter even stil laten, dan 'een vraag te stellen om een vraag te stellen'.

Valkuil 3: Als je niet ingecheckt bent (kwaliteit van aanwezigheid), dan heeft dat invloed op de kwaliteit van de intervisie. Inchecken gebeurt door te besluiten aanwezig te zijn en wat meer in stilte en concentratie te komen. Zo kan de deelnemer *intunen* op zichzelf en waar de casusinbrenger 'uithangt'. De vraag die je vanuit die ruimte aan de inbrenger stelt, voelt dan kloppend in plaats van *out of the blue* en bevredigt niet de vraagsteller, maar de inbrenger.

Valkuil 4: Professionals hebben vaak de neiging om de ander 'te redden'. Sonja verwoordde dit treffend met een voorbeeld uit de recente praktijk. "Iemand uitte irritatie en de sfeer werd wat grimmig. De persoon in kwestie werd vervolgens boos. Ik deelde toen open wat er in mij gebeurde. Het werd erg ongemakkelijk en spanning was voelbaar. Enkele deelnemers reageerden daarop door te gaan redden: 'wil je een zakdoekje?' en 'ik snap het heel goed hoor' en 'ik heb dat ook wel eens gehad.' Uiteraard goed bedoeld, maar als supervisor neem ik dan de kans om te spiegelen wat er gebeurt. De reacties kwamen voort uit een streven naar harmonie en conflictvermijding, een reflex die velen kennen uit ons vak. Ik liet het reddersgedrag stoppen en zo bleven we nu bij het ongemak. Zo leerden we omgaan met situaties waarin het schuurt - wat in de dagelijkse praktijk van de professionals ook regelmatig voorkomt - zonder het meteen op te lossen. We hebben in deze intervisie bijeenkomst niets gefixt, maar we hebben het geflikt; we lieten het moeilijk zijn en dat was een nieuwe ervaring waarin veel te ontdekken viel over onszelf".



Tips voor **het organiseren** van een intervisie bijeenkomst

Vanuit het inspirerende gesprek met Sonja kunnen we ook zes tips formuleren over het organiseren van een intervisie bijeenkomst:

Tip 1: Geef als organisatie het goede voorbeeld

Creëer een cultuur waar het belang van zelfontwikkeling en werken vanuit mens-zijn voorop staat. Communiceer en leef voor dat intervisie een fundamentele basis is van het werk. Het maakt deel uit van de ondersteuningsstructuur van een organisatie. Met als intentie dat ieder de ruimte neemt en krijgt om goed voor zichzelf te zorgen en 'de zaag scherp te houden.'

Tip 2: Zorg voor kwaliteit

Zorg dat de kwaliteit van de intervisie hoog is en dat het deelnemers energie geeft! Stimuleer een omgeving waarin deelnemers zich intrinsiek gemotiveerd voelen om deel te nemen aan intervisie. Benadruk voortdurend de heiligheid van intervisie en hoe ieders aanwezigheid ertoe doet en gemist wordt bij afwezigheid. De kwaliteit mag zo hoog zijn dat deelnemers niet meer zonder willen, omdat het echt iets onontbeerlijks biedt.

Tip 3: Investeer in een bekwame facilitator

Een kundige facilitator is van onschatbare waarde voor een succesvolle intervisie. Zorg voor iemand die niet alleen structuur kan bieden, maar ook in staat is om diepere lagen van het gesprek te bevorderen. Sonja heeft zelf ook opleidingen en ontwikkeltrajecten hiertoe gevolgd en ervaring als (team)coach, procesbegeleider en trainer om zo uiteindelijk supervisor te worden en daarmee intervisie te kunnen begeleiden. "Het is mooi als intervisie vanuit de organisatie zelf gefaciliteerd wordt en de supervisor de cultuur ook mede draagt. Dat draagt bij aan intervisie als vanzelfsprekendheid", geeft Sonja als tip. Heb je als organisatie zelf geen deskundige in huis op dit gebied, dan is het nuttig om een externe supervisor aan te stellen die tevens helpt om intervisie waarde in de organisatie te geven.

Tip 4: Organiseer een intervisie goed

Zorg voor een vaste frequentie en data die ruim van te voren bekend zijn. Zorg voor een locatie met een prettige en intieme atmosfeer. Maak met de groep zelf een intentieverklaring of -afspraken die gedragen worden door de groep. De groep bewaakt het borgen hiervan met elkaar.

Tip 5: Organiseer ontmoetingen 'buiten de muren'

Werk vindt vaak plaats binnen de muren van een organisatie. Maar professionals buiten de eigen muren ontmoeten is ook zeer waardevol. Door het delen van ervaringen op een intieme en kwetsbare manier met professionals buiten je eigen organisatie, bevordert dat binding met elkaar. Waar professionals soms tegenover elkaar staan door verschillende belangen, creëer je bij intervisie tijd en veiligheid om naar elkaar toe te bewegen. Je leert elkaars perspectieven beter begrijpen. Om op een gelijke laag te komen, vangt Sonja vaak aan met het laten zien van twee beelden: Op het ene zie je drie mensen staand tegenover een zittend persoon: deze persoon wordt daardoor heel klein. Op het andere beeld staat een groep die samen op dezelfde hoogte danst, in beweging is. Vervolgens is de vraag van Sonja "welke dynamiek verkiezen we vandaag in hoe we het met elkaar gaan doen? En: als we dat verkiezen, mogen we elkaar dan aanspreken als het toch net even anders gaat?" En hoewel het misschien voor de hand liggend is, helpt dit de deelnemers om bewust een keuze te maken om open, mild en prettig kritisch voor elkaar te zijn, in plaats van belerend of bekritiserend.

Tip 6: Bepaal bij wie het opdrachtgeverschap ligt

Bij het organiseren van intervisie met meerdere organisaties is het belangrijk om duidelijk te hebben bij wie het opdrachtgeverschap ligt. Wie is de kartrekker? En met welke opdracht? En welk commitment wordt van welke organisatie of individu verwacht?



Tips over de invulling van een intervisie bijeenkomst

Vervolgens geeft Sonja nog zeven tips over de invulling van een intervisie bijeenkomst.

Tip 1: Wees zorgvuldig met gezamenlijk basisregels

Wijs op het belang van praktische 'regels', zoals het uitzetten van telefoons en niet eten tijdens de intervisie. Deze kleine details dragen bij aan een ongestoorde en respectvolle omgeving.

Tip 2: Stel duidelijke randvoorwaarden

Bepaal samen met de hele groep duidelijke randvoorwaarden en een kader door een intentieverklaring op te stellen. Definieer gezamenlijk wat belangrijk is, zoals veiligheid, en geef betekenis aan deze begrippen.

Tip 3: Samen inchecken en uitchecken

Start een bijeenkomst met een incheck. Deelnemers moeten kunnen landen en bereid zijn zich open te stellen voor het proces. Geef ruimte aan deze schakeltijd. Sluit ook samen de bijeenkomst af en check of ieder oké naar huis gaat.

Tip 4: Zorg voor aanwezigheid en gezamenlijke gedragenheid

En dan niet alleen fysieke aanwezigheid maar juist ook een ‘wakker’ aanwezigheid. Een succesvolle intervisie vereist aandacht en actieve participatie van alle betrokkenen. Eenzelfde commitment van de groep, bijvoorbeeld ‘we zijn eerlijk’, is essentieel.

Tip 5: Creëer een oordeelloze sfeer

Oordeelloosheid en veiligheid zijn cruciaal in een intervisie. Als er toch oordelen ontstaan, maak ze bespreekbaar. Vraag hoe het oordeel de inbrenger helpt of juist niet en wat er bij iedereen gebeurt. Stel open vragen om grenzen en wensen te kunnen laten uitspreken.

Tip 6: Zorg voor een diversiteit in aanpak

Vermijd de vanzelfsprekendheid van een vaste methodiek. Stem de werkwijze af op het moment en op de behoeften van de groep. Bied variatie in de vastheid van een structuur (stappenplan) en improvisatie. Dan blijft het fris en verrassend.

Sonja Hopmans
Supervisor, teamcoach en
leersessiebegeleider



Tip 7: Zo herken je een goede intervisie

Een succesvolle intervisie herken je aan het feit dat deelnemers stiller worden in plaats van meer gaan praten. Ze luisteren naar elkaar en stellen afgestemde vragen. Ook is een intervisie geslaagd als deelnemers vervuld naar huis gaan, misschien al met nieuwe inzichten of dat het nog een beetje duizelt en nog inweektijd nodig heeft. “Inweektijd is heel belangrijk. De dingen mogen voltrekken. Dat is mooi, want dan gebeurt er echt wat van binnenuit. Dan gaat het verder dan alleen het intervisiemoment”, legt Sonja uit.

Intervisie is leuk

“Intervisie is echt leuk!”, zegt Sonja tot slot enthousiast. Uiteindelijk vinden alle mensen het leuk om te leren in verbinding met elkaar. Als het maar van zichzelf voelt en niet wordt afgedwongen.

“Intervisie werkt echt goed om levensenergie in het werk te krijgen. Om wat lichtheid in het vaak pittige werk te brengen.”