

# Methodieken Intervisie

Supervisie en Intervisie zijn begeleidingsvormen die het leren op de werkplek vergroten. Maar wat is nu precies het verschil?

**Supervisie** leert je te reflecteren en te leren van je ervaringen. Je kijkt naar je opvattingen, je normen en waarden en hoe deze een rol spelen in je functioneren. Het helpt je om weer eens fris te kijken naar wat je aan het doen bent. De blinde vlekken worden zichtbaar. Supervisie is mogelijk in kleine groep of individueel en altijd onder begeleiding van een supervisor.

Bij **Intervisie** doen medewerkers beroep op collega's om mee te denken over vraagstukken of knelpunten uit de eigen werksituatie. Er worden geen kant en klare oplossingen gegeven maar vragen gesteld die leiden tot inzicht en verhogen van het analytisch en probleemoplossend vermogen. Bij intervisie is er geen hiërarchie. Er is gelijkwaardigheid tussen de groepsleden.

## De eerste intervisiebijeenkomst

De eerste bijeenkomst is voornamelijk gericht op

- gezamenlijk opstellen van de agenda
- kennismaking: waarom doe je mee? Wat wil je leren? Wat heb je te bieden?
- het stellen van gemeenschappelijke doelen
- het creëren van gunstige omstandigheden
- het overeenstemming krijgen van belangen
- het maken van afspraken (vertrouwen / veiligheid, praktisch en organisatorisch, mogelijke voorbereiding, inbreng werksituaties, ...)
- bepalen van de aanpak, methodieken
- het oefenen van basisgesprekstechnieken indien nodig
- hoe evalueren we? Wanneer, waarop? ..
- eventueel al een eerste casus bespreken. Kies dan voor een eenvoudige situatie; bij voorkeur een actueel voorval.

Maak van elke bijeenkomst steeds een verslag waarin doel en afspraken zijn vastgelegd. Stuur het naar de deelnemers voorafgaande aan de volgende sessie. Trek bij het begin van elke sessie even tijd uit om het verslag van de vorige sessie te bespreken.

Member of the Cameleon Group

# Incidentmethode gericht op het oplossen van een specifiek case

Een veel gebruikte aanpak is de 'incidentmethode'. Hiervan bestaan vele varianten. Een belangrijk onderscheid tussen deze varianten is te herleiden tot het verschil in doelen. Wil men een ingebracht probleem oplossen of is het primaire doel dat de deelnemer inzicht verwerft in het eigen handelen en vervolgens zelf in staat is nieuwe aanpakken te ontdekken.

Stap 1: De inbrenger **vertelt over zijn ervaring** (zonder onderbreking) en waarom hij de ervaring inbrengt, en wat hij van de anderen verwacht.

## Stap 2: Verkenning

Iedere deelnemer stelt (open) vragen om duidelijkheid te krijgen over het "probleem" en de context waarin het zich afspeelt. Vragen kunnen gericht zijn op: de context; de overtuigingen, normen en waarden die meespelen; gevoelens; houding.

## Stap 3: Reflectie en waarneming

De inbrenger kiest zelf welke vragen hij wil beantwoorden, de deelnemers vragen door als het antwoord niet helder is.

## Stap 4: Analyse

Iedere deelnemer geeft in eigen woorden weer wat volgens hem/haar de analyse van de leersituatie is (alsof hijzelf inbrenger is). Als laatste geeft de casusbrenger zijn/haar reactie op deze analyses en maakt een operationele probleemstelling.

## Stap 5: Oplossingsrichtingen

De deelnemers geven de inbrenger tips over hoe het doel gerealiseerd kan worden.

## Stap 6: Keuze voor oplossingsrichtingen

Checken: is hetgeen tot nu toe is gezegd voldoende, wat ontbreekt er eventueel nog, wat houd je tegen, wat heb je nodig, klopt de eerder geformuleerde doelstelling nog?

## Stap 7: Afspraken maken en afronden

De inbrenger geeft concreet aan hoe hij/zij van plan is zijn/haar doel te verwezenlijken of welke stap in de richting wordt gezet. De volgende keer terugkoppelen.

# Incidentmethode gericht op het verwerven van inzicht in eigen handelen en het genereren van nieuwe alternatieven

## Stap 1: Introductie en keuze van een incident

Opdracht: "Bedenk een gebeurtenis waarin je niet goed wist hoe te reageren of waarover je achteraf niet gelukkig was met je reactie". Alle groepsleden vertellen hun incident. De groep kiest gezamenlijk een vraagstuk van een of meer leden uit om te bespreken.

## Stap 2: In kaart brengen van het incident

De inbrenger vertelt over de gebeurtenis, ook over de gevoelens die men hierbij had. Ideeën of oplossingen en beschrijvingen van wat er na het incident gebeurde worden weggelaten.

## Stap 3: Noteren van vragen om informatie

Ieder groepslid schrijft voor zichzelf vragen op om meer inzicht in het incident te krijgen en de context te verhelderen. Wie, wat, waar en hoe? Mondelinge vragen zijn nog niet toegestaan.

## Stap 4: Informatieronde

De leden van de groep stellen informatieve, inhoudelijke vragen aan de inbrenger. De groep kan eventueel enkele aanvullende vragen stellen.

## Stap 5: Percepties van het vraagstuk

Ieder schrijft voor zichzelf zijn/haar beeld van het probleem/de vraag op. Wanneer iedereen klaar is worden de verschillende percepties op een flip-over genoteerd.

## Stap 6: Verschillen in percepties onderzoeken.

De 'inbrenger' geeft een reactie op de verschillende percepties, de groep praat over de verschillende percepties en de 'inbrenger' kiest uit met welke wordt verder gegaan.

## Stap 7: Expliciteren van inzichten

De groepsleden spreken hun inzichten uit. Zij stellen ook vragen aan elkaar om die inzichten zo concreet mogelijk te verwoorden. Van deze inzichten wordt een compacte samenvatting (op flip-over) gemaakt.

Member of the Cameleon Group



Cameleon creëerde deze inhoud met veel passie. Deel gerust met onze groeten!

### Stap 8: **Wat neem je inhoudelijk mee**

De inbrenger krijgt als eerste de gelegenheid de voor hem belangrijkste inhoudelijke inzichten te noemen. De groepsleden volgen daarna.

### Stap 9: **Welke processen hebben geholpen tijdens deze bijeenkomsten**

De groepsleden evalueren het eigen en het groepsgedrag tijdens de intervisie. Welke manier van met elkaar in gesprek zijn bleek effectief?

## Intervisie met behulp van VIA (Video Interactie Analyse)

Bij VIA wordt het gedrag in de werksituatie op basis van video-opnames tijdens de intervisie-bijeenkomsten besproken.

Een belangrijke toevoeging op de incidentmethode is dat VIA beelden laat zien uit de echte praktijk. De incidentmethode kan dat niet. Bij de incidentmethode bepaalt de inbrenger op welke wijze hij de situatie voor het voetlicht brengt.

Deze methodiek wordt in eerste instantie best onder professionele begeleiding toegepast.

### Stap 1: **Bekijken video-opname**

Iedere inbrenger heeft een gedeelte (bijvoorbeeld een kwartier) van de bijeenkomst om de geselecteerde fragmenten te bespreken. De inbrenger zet zelf de videoband aan en stopt de band nadat het fragment is afgelopen. De facilitator grijpt in wanneer het fragment te lang duurt. Fragmenten van 10 tot 30 seconden zijn meestal voldoende. Anders wordt het moeilijk om de bespreking toe te spitsen. Ook bewaakt de facilitator dat de inbrenger geen mondelinge toelichting geeft ('en toen dacht ik....' of 'dat deed ik omdat....'). Dergelijke uitleg voegt weinig toe en leidt de aandacht af van hetgeen daadwerkelijk gebeurd is.

### Stap 2: **Eerste reactie inbrenger**

De facilitator vraagt eerst aan de inbrenger wat hij heeft gezien. Ook vraagt de facilitator naar de mening die de inbrenger hierover heeft. Het is belangrijk dat daarbij niet alleen negatieve aspecten worden genoemd, maar ook aandacht is voor hetgeen goed gaat en vastgehouden moet worden.

### Stap 3: **Waarnemingen en meningen groepsleden**

Nadat de inbrenger een reactie heeft gegeven worden de andere groepsleden gevraagd te vertellen wat ze gezien hebben en wat hun mening daarover is. De



Cameleon creëerde deze inhoud met veel passie. Deel gerust met onze groeten!

facilitator zorgt ervoor dat het proces van feedback geven en ontvangen goed verloopt, zo nodig doet hij hierop interventies. Dit is belangrijk omdat het succes van intervisie voor een groot deel met feedback geven en ontvangen te maken heeft. Ook leren de deelnemers zo vaardigheden die ook in de dagelijkse werkpraktijk zeer noodzakelijk zijn.

*Bij het geven van feedback wordt steeds de drietrap gehanteerd:*

- wat waargenomen is ('Wat ik zie is dat je.....')
- wat het effect daarvan is ('Hierdoor.....')
- een tip, suggestie of vraag ('Probeer de volgende keer.....')

*Bij het ontvangen van feedback is het belangrijk om:*

een ontvangstbevestiging te geven, bijvoorbeeld door een samenvatting ('Dus je zegt....')

#### Stap 4: Afronding bespreking per inbrenger

Voordat een volgende deelnemer zijn videofragmenten gaat tonen en bespreken, wordt het voorafgaande afgesloten. Dit kan middels een samenvatting van leerpunten door de inbrenger. Ook kan de inbrenger aangeven welke acties hij de komende periode gaat doen om aan de leerpunten te werken.

Belangrijk punt bij de samenvatting is dat ook positieve aspecten genoemd worden die de inbrenger vasthoudt in zijn gedrag.

#### Stap 5: Afsluiting sessie / wat neem je mee (inhoud en proces)

De deelnemers kijken terug op de sessie en maken afspraken voor de volgende bijeenkomst.

## 10 Stappen methode voor beginnende intervisiegroepen

De 10 stappen methode biedt een duidelijke structuur om een intervisiebijeenkomst in te richten. De methode is vooral geschikt voor beginnende intervisiegroepen. De structuur voorkomt dat overige deelnemers hun eigen problemen 'projecteren' op de case van de case-inbrenger.

De methode maakt gebruik van de volgende rollen:

- Case-inbrenger: brengt probleem/vraagstuk in
- Overige groepsleden: luisteren, stellen vragen en geven eigen beleving van het probleem

Member of the Cameleon Group

Cameleon creëerde deze inhoud met veel passie. Deel gerust met onze groeten!

- **Gespreksleider:** bewaakt de tijd, reguleert het gesprek en voorkomt dat er discussie ontstaat

### Stap 1: De case-inbrenger schetst zijn probleemsituatie

De case-inbrenger geeft beknopte informatie over de probleemsituatie, waarin zijn probleem/vraagstuk zich voordoet. Hij benoemt NIET wat het dilemma is waar hij voor staat. De overige groepsleden reageren niet op het verhaal maar luisteren aandachtig en proberen zo goed mogelijk een beeld van de probleemsituatie voor hun geest te krijgen.

De gespreksleider let op de tijd en ziet erop toe dat de overige groepsleden niet op de informatie reageren.

### Stap 2: Overige deelnemers formuleren vragen

De groepsleden proberen, door het stellen van vragen aan de case-inbrenger, het beeld van de probleemsituatie te vervolledigen. Iedereen in de groep, behalve de case-inbrenger, formuleert hiertoe voor zichzelf 3 vragen. Het is daarbij de kunst om open en geen suggestieve vragen te stellen. Het gaat immers om vragen die iets kunnen ophelderen over de relatie tussen de case-inbrenger en de situatie die zich voordeed.

De geformuleerde vragen worden één voor één door de groepsleden opgenoemd en op een flip-over genoteerd. De case-inbrenger luistert goed en registreert bij zichzelf wat de vraag hem doet. Hij antwoordt niet. De gespreksleider ziet erop toe dat elke gestelde vraag tot zijn recht komt en dat er een sfeer is, waarin de case-inbrenger de vraag rustig op zich kan laten inwerken. Hier begint voor de case-inbrenger al enige reflectie.

### Stap 3: Waardering van de vragen door de case-inbrenger

De case-inbrenger neemt rustig de tijd om de op de flip-over geschreven vragen één voor één te waarderen met: + (warm), 0 (neutraal) of – (koud). Warm betekent: de vraag geeft mij het gevoel iets met mijn probleem te maken te hebben. Koud betekent: de vraag heeft m.i. niets te maken met mijn probleem, een irrelevante vraag dus. Neutraal betekent: op zich wel relevant, maar ik weet eigenlijk niet of hij iets met mijn probleem te maken heeft.

NB. Bij sommige vragen zal de case-inbrenger zich afvragen: waarom heb ik deze vraag zelf niet gesteld?

De groepsleden reageren niet op de waardering door de case-inbrenger, hoe teleurstellend dat soms ook voelt. De gespreksleider voorkomt discussie in deze fase.

Member of the Cameleon Group

#### Stap 4: De case-inbrenger beantwoordt de vragen

De case-inbrenger beantwoordt nu één voor één alle vragen, zo kort en krachtig mogelijk.

De groepsleden geven geen commentaar, ook niet als het inhoudelijke antwoord volgens hen niet overeenstemt met de in stap 3 gegeven waardering. Onderdruk de neiging tot discussiëren in deze fase! De gespreksleider bewaakt de tijd, voorkomt discussie en ziet erop toe dat de case-inbrenger niet teveel 'verhullende' informatie geeft.

#### Stap 5: Een laatste ronde vragen

De groepsleden krijgen nu de gelegenheid om de laatste vragen te stellen over de probleemsituatie. In principe mag iedereen vragen tot hij uitgevraagd is. De case-inbrenger geeft meteen antwoord, zo kort en krachtig mogelijk. Hoe doel is om zoveel mogelijk informatie te vergaren om het probleem dat de case-inbrenger in de gegeven situatie ervaart – of zou moeten ervaren – te kunnen verwoorden. De gespreksleider voorkomt discussie.

#### Stap 6: Ieder, ook de case-inbrenger, schrijft voor zichzelf het probleem op

Alle groepsleden inclusief de case-inbrenger schrijven voor zichzelf het probleem op in de zin van: "mijn probleem is .....". Hierbij tracht elk groepslid zich zo goed mogelijk te verplaatsen in de situatie van de case-inbrenger. Het is de kunst in deze fase om het probleem bij voorkeur te formuleren op een niveau waar de case-inbrenger waarschijnlijk nog niet aan toe is. Hier zit vaak de meest creatieve stap van het proces. Ieders inbreng, behalve die van de case-inbrenger wordt weer op de flip-over geschreven.

#### Stap 7: De case-inbrenger waardeert de probleemformuleringen

De case-inbrenger laat d.m.v. de waardering warm, koud of neutraal (zie stap 3) zien, hoe hij de door de helpers geformuleerde probleemstelling ervaart, t.w. dichtbij of veraf.

De gespreksleider ziet erop toe dat hierbij geen discussie ontstaat.

#### Stap 8: De case-inbrenger maakt de rekening op

De case-inbrenger schrijft zijn eigen geformuleerde probleem op de flip-over en laat inhoudelijk horen wat hem in de probleemformuleringen van stap 7 aanspreekt en in welke mate hij geneigd is zijn eigen probleemformulering aan te passen.

De overige groepsleden motiveren elk hun probleemformulering, waarna er discussie is.

De gespreksleider dient te bewaken dat de discussie gericht blijft op het probleem van de case-inbrenger.

Member of the Cameleon Group

### Stap 9: **Welke krachten, m.n. binnen de persoon, maken dat het probleem blijft/bleef bestaan?**

Aan de hand van het door de case-inbrenger mogelijk geherformuleerde probleem kijkt men gezamenlijk als groep naar wegen die tot oplossing van het probleem voor de case-inbrenger kunnen leiden. NB. Het is de case-inbrenger zelf die bepaalt of het "zo mooi is geweest". Pas als hij van harte het resultaat van stap 9 beaamt, kan eventueel stap 10 gezet worden.

### Stap 10: **Wat gaat de case-inbrenger ermee doen?**

De case-inbrenger geeft aan met welke suggesties hij concreet wat gaat doen en op welke wijze. Tevens gaat hij in op suggesties die wel zinvol en inspirerend voor hem zijn maar waar het de vraag is hoe je ze in de praktijk kunt opvolgen. Over dat laatste kan eventueel nog met de groep gesproken worden.

## Viskommethode: op afstand reflecteren

### Stap 1: **Voorbereiding**

Formuleer met elkaar de probleemstelling, het dilemma op een flip-over. Verdeel de groep in een binnengroep (de vissen) en een buitengroep (de viskom).

### Stap 2: **Analysefase**

De binnengroep bespreekt het probleem en geeft zijn visie, beleving, mening over het probleem, zonder oplossingen te geven.

De buitengroep luistert hoe de binnengroep het probleem bespreekt en let op:

- Wat valt op aan hoe de deelnemers het probleem inhoudelijk benaderen?
- Welke invalshoeken komen aan de orde en welke mis je?
- Welke behoeften, weerstanden en emoties spelen een rol en krijgen deze ook een plaats in het gesprek?

### Stap 3: **Bewustwordingsfase**

De buitengroep vertelt wat zij heeft gezien, gehoord en ervaren bij de binnengroep. Alleen de buitengroep is aan het woord, de binnengroep luistert.

### Stap 4: **Herformulering**

Elk buitengroepslid herformuleert de probleemstelling. Dan herformuleert de binnengroep op basis van die input de probleemstelling. Bij het formuleren van het probleem kun je rekening houden met de volgende elementen:



Cameleon creëerde deze inhoud met veel passie. Deel gerust met onze groeten!

- Wie zijn betrokken bij het probleem?
- Wie is de probleemhebber?
- Wat zijn de oorzaken van het probleem en hoe zwaar spelen deze door?
- Hoe ziet het er concreet uit als het probleem is opgelost?

### Stap 5: Verdieping

De buitengroep geeft suggesties hoe de binnengroep in de bespreking tot verdieping kan komen. De binnengroep gaat opnieuw in gesprek over de hergeformuleerde probleemstelling.

### Stap 6: Oplossing

Elk lid van de buitengroep geeft advies over mogelijk te ondernemen stappen om het probleem op te lossen. De binnengroep luisteren alleen. Als alle adviezen gehoord zijn geeft elk binnengroepslid aan welke adviezen aanspreken en hoe deze toe te passen.

### Stap 7: Afsluiting

De deelnemers vertellen in twee zinnen wat ze van deze intervisie hebben geleerd.

## Roddelmethode: om de blinde vlek bij de inbrenger scherp te stellen

### Stap 1: Vraag introductie

De inbrenger introduceert zijn/haar vraag en geeft een beknopte toelichting

### Stap 2: Probleemverkenning

Overige groepsleden verkennen de vraag door het stellen van 3 creatieve vragen. Schrijf deze vragen op een flip-over. De inbrenger beantwoordt de vragen die hem/haar stimuleren.

### Stap 3: "Roddelen"

De inbrenger gaat buiten de kring zitten, of met zijn rug naar de groep, en bemoeit zich op geen enkele manier met het gesprek. Hij/zij luistert aandachtig en maakt notities over zaken die hem/haar raken of opvallen. De groepsleden "roddelen" met elkaar over de vraag van de inbrenger en over mogelijke achtergronden, oorzaken en oplossingen. De groepsleden komen uiteindelijk tot een gezamenlijk advies

Member of the Cameleon Group



#### Stap 4: **Reactie van de inbrenger**

De inbrenger draait zich om, of komt terug in de groep en vertelt zijn/haar ervaringen als waarnemer van de roddelfase. Wat heeft hem/haar geraakt? Wat is opgevallen? Accepteert hij/zij het gegeven advies?

#### Stap 5: **Evaluatie**

Inbrenger en groep kijken terug op het verloop van dit gesprek: wat heeft het de inbrenger opgeleverd? Hoe zijn de groepsleden met de vraag omgegaan?

## Post-it methode: kort en snel

#### Stap 1: **Noteren van de vraag**

De inbrenger schrijft zijn/haar vraag op een flip-over of op een bord en geeft een beknopte toelichting

#### Stap 2: **Tips & Trics**

De overige groepsleden schrijven op post-it's hun opmerkingen, tips, aanbevelingen

#### Stap 3: **Toelichting**

De inbrenger leest de post-it's en kan waar nodig vragen stellen ter verheldering.

## Intervisiewandeling: per 2, om nieuwe gedachten te stimuleren

#### Stap 1: **Vraag stellen**

Stel de vraag waarover de deelnemers van gedachten wisselen en vermeld wat het resultaat van de gedachtewisseling moet zijn.

#### Stap 2: **Opdracht geven**

Vraag duo's te vormen en geef de opdracht om tijdens een wandeling de vraag te bespreken. Geef tevens aan wanneer je iedereen terugverwacht.

#### Stap 3: **Startsein geven**

Geef na de opdracht een duidelijk startsein en kom ook zelf in beweging.



## Stap 4: Opbrengst inventariseren

Elk groepje geeft kort de oplossing weer.

# Balintmethode: probleemoplossing door verschillende fasen strak te onderscheiden

## Fase 1: Verzamelen van problemen

Wie heeft er problemen en welke? Meerdere werkvragen zijn mogelijk. De gespreksleider zorgt ervoor dat de verschillende fasen niet door elkaar lopen en bewaakt de tijd.

## Fase 2: Probleemkeuze

De groep beslist o.l.v. de gespreksleider aan welk probleem gewerkt zal worden.

## Fase 3: Probleemstelling

De inbrenger vertelt in het kort iets over de situatie waarin de casus is ontstaan en stelt nog eens duidelijk zijn/haar vraag.

## Fase 4: Associatiemoment

Groepsleden schrijven kort associaties op die zijn opgeroepen door het ingebrachte probleem (dit kan bewustwording van tegenoverdracht gevoelens mogelijk maken, zodat men met meer vrije aandacht naar het ingebrachte probleem kan luisteren).

## Fase 5: Beeldvorming

Deelnemers vragen om informatie (feiten en belevingservaringen) ter verduidelijking van het probleem waardoor inzicht ontstaat in belemmerende en bevorderende factoren - probleeminbrenger antwoordt kort en duidelijk.

## Fase 6: Oordeelsvorming

- ieder schrijft zijn advies en/of idee op en vertelt het daarna
- adviezen en ideeën worden direct mondeling gegeven
- in subgroepjes bespreekt men adviezen en ideeën.

## Fase 7: Besluitvorming

Inbrenger vertelt wat hij daadwerkelijk heeft gedaan of wil gaan doen en geeft aan wat hij aan de adviezen heeft.

Member of the Cameleon Group

### Fase 8: Gedrag in de groep

Groepsleden vertellen de probleemsteller wat zij van zijn gedrag in de groep herkennen, inbrenger reageert eventueel met: dit herken ik, dat niet. De gespreksleider moet ervoor waken dat er geen sfeer van aanval en verdediging ontstaat.

### Fase 9: Gedrag in vergelijkbare situaties

Groepsleden vertellen over hun eigen handelen in soortgelijke situaties.

## 5 Vragen methode: vragen in deze volgorde helpen om op een hoger niveau te denken

1. Wat wilde je (hoe) bereiken?
2. Is dat gelukt?
3. Oe weet je dat?
4. Kun je dat verklaren?
5. Wat leer je daarvan voor de volgende keer?

Hoe werken de vragen?

1. Het is verbazend hoe vaak je deze vraag niet duidelijk kan beantwoorden.
2. Helpt je concretiseren wanneer je succes hebt.
3. Helpt je je eigen feedback organiseren.
4. Roept de behoefte aan verder LEREN op. Zonder verklaring kan je niet gericht handelen in een volgend geval. Je leert door deze vraag ook van zaken die wel gelukt zijn.
5. Helpt je voornemens te formuleren en maakt leerresultaten beschikbaar en bespreekbaar.

## Speedinterview: een super snelle variant van interview

Stap 1: Iemand brengt een case in.

Stap 2: Anderen stellen enkele gerichte, informatieve vragen.

Stap 3: Mogelijks vind er nog een vragenronde plaats om de kern van de casus scherp te krijgen.

Member of the Cameleon Group



Cameleon creëerde deze inhoud met veel passie. Deel gerust met onze groeten!

Stap 4: Iedereen formuleert een zin die gaat over de case van de inbrenger in de vorm van "Mijn probleem is...".

Stap 5: De inbrenger luistert en noteert voor zichzelf de zinnen en geeft daar een waardering aan: warm, lauw, koud (hoe raakt het me?).

Stap 6: De inbrenger geeft weer welke hem raken en welke inzichten er uit voortkomen.

## Leren van successen: hetgeen gelukt is staat centraal i.p.v. de problemen

### Stap 1: Introductie succeservaringen

De inbrenger vertelt uitgebreid over een succeservaring, de ervaring dat je in korte tijd een grote stap hebt gemaakt of merkte dat je erg gegroeid bent.

De andere groepsleden luisteren en schrijven op wat naar hun idee factoren zijn die het succes mogelijk hebben gemaakt.

### Stap 2: Inventarisatie succesfactoren en contextkenmerken

Op een flip-ver worden de succesfactoren in 2 kolommen geïnventariseerd.

- Links: initiatieven, kwaliteiten, sterktes en acties van de inbrenger
- Rechts: contextkenmerken en ondersteuning van andere personen

De inbrenger denkt mee, corrigeert en vult aan.

### Stap 3: Verdieping

Vragenronde en goed luisteren. Probeer uit aanvullende informatie van de inbrenger en uit combinatie van succesfactoren 'vondsten' te destilleren; tot dan toe onzichtbare succesfactoren.

De nieuwe (dieperliggende) succesfactoren worden op een 2<sup>de</sup> flip-ver genoteerd.

### Stap 4: Evaluatie

De groepsleden beantwoorden met elkaar de vraag: 'wat leren wij hier nu van?'

Member of the Cameleon Group