

Progressiegerichtte interviews

Centrum Progressiegericht Werken
Coert Visser en Gwenda Schlundt Bodien



Uitleg



- In een minuut of 20 een casus bespreken met je team en goede ideeën opdoen
- Werkt goed in groepen van ca. 5 tot 8 mensen
- De methode lijkt op bekende intervisietechnieken maar wijkt in een paar details af (later meer hierover)
- De aanpak kent een aantal spelregels en stappen
- De aanpak werkt het beste als de spelregels en de stappen strikt worden toegepast en als er een behoorlijke vaart in het proces wordt aangebracht
- Inbrengen van een case is altijd op vrijwillige basis
- Na afloop van de bespreking van de casus wordt er niet doorgesproken over de casus

Stappen



Voorbereiding:

- De teamleden nemen een moment om te denken over welke case zij eventueel zouden willen inbrengen.
- De case is een echt en nog niet opgelost praktijkprobleem.
- Vervolgens vraagt de voorzitter wie als eerste zijn of haar case wil presenteren.
- Deze case-inbrenger komt met een specifieke vraag voor tips.

Stap	Beschrijving
1. Presenteren	De case-inbrenger beschrijft een case waarover hij/zij graag tips wil ontvangen.
2. Verhelderen	Teamleden stellen feitelijke vragen om duidelijker te begrijpen wat de case-inbrenger hen vraagt.
3. Waarderen	De teamleden vertellen de case-inbrenger wat hen imponeert in de manier waarop de case-inbrenger de situatie hanteert/heeft gehanteerd. De case-inbrenger luistert maar reageert nog niet.
4. Adviseren	De teamleden geven om de beurt 1 tip.
5. Afsluiten	De case-inbrenger vertelt wat voor hem of haar het meest bruikbaar is.

Spelregels



- Er is een voorzitter die de deelnemers om de beurt het woord geeft
- Bij de stappen 2 tot en met 4 worden meerdere rondjes gemaakt
- Als je als deelnemer het woord krijgt, lever je je input zo compact mogelijk
- Er vindt geen discussie plaats
- Als je deelnemer even bedenktijd nodig hebt, zeg dan: “Ik pas”
- De voorzitter maakt meerdere rondjes om iedereen alles te laten vragen of zeggen wat hij of zij nodig vindt.

Na afloop:



1. Voorzitter vraagt aan de case-inbrenger: “Vond je het nuttig?” Indien ja: “Wat vond je vooral nuttig?”
2. Voorzitter vraagt vervolgens aan de groep: “Vonden jullie het nuttig?”
3. Na beantwoording van deze vragen wordt de oefening afgerond

Wat is er anders?



1. Stap 3 (waarderen): deelnemers benoemen wat hen aansprak in wat de casusinbrenger naar voren bracht. Wat er in deze stap gebeurt, is vaak verrassend en ondersteunend
2. Stap 4 (adviseren): deze ronde is vaak extra krachtig als de teamleden al bekend zijn met progressiegericht werken en dus progressiegerichte tips kunnen geven
3. Doelgericht en snel, spreken via de voorzitter, voorkomen van discussie
4. De aanpak beschermt de autonomie van de case-inbrenger

Wat zegt men na afloop?



- In de hectiek van alledag kom je er niet aan toe om zulke dingen met elkaar te bespreken.
- Ik kreeg nuttige feedback en suggesties naar aanleiding van mijn case die ik goed heb kunnen toepassen.
- Het is nuttig om van elkaar over en weer te weten dat je met bepaalde dingen worstelt.
- Fijn om te zien dat je niet de enige bent met een probleem.
- De gehanteerde systematiek geeft rust.
- Door samen te praten over praktijksituaties ontwikkelen we een meer gemeenschappelijke kijk op ons werk. Dat is belangrijk voor de eenheid die wij als team willen uitstralen.
- Door die oefening ervaar je hoe goed we elkaar kunnen helpen.
- Je beseft door die oefening meer dat je een team bent.
- Net zo goed als dat het leerzaam is als je een case presenteert, is het ook nuttig om over een case van iemand anders na te denken.

Lees ook: [Hoe progressiegericht intervisie de wijsheid in een team kan stimuleren](#)