

# ETHISCHE VEERKRACHT

## HET BELANG VAN INTERVISIE

Stimulans UCLL R&E  
Joke Lemiengre, Kristel Liesenborghs  
Liesbeth Leysen, Katrien Geebelen  
Project in opdracht van de Koning Boudewijnstichting

## INTERVISIE - WAAROM

*"Door de intervisie zie ik het belang in om elkaar te waarderen als mens. Het is een verrijking om naar de ervaringen van collega's te mogen luisteren"*

Het bespreekbaar en hanteerbaar maken van morele stress zorgt ervoor dat medewerkers weer kunnen ademen en op verhaal komen. Door het ontspannen van morele spanning, kunnen hulpverleners terug in verbinding komen met de essentie van hun opdracht en met hun ethische drive die ervoor zorgt dat ze het volhouden.

**INTERVISIE STIMULEERT ETHISCHE VEERKRACHT  
EN VERSTERKT DE MOGELIJKHEID OM DE  
INTEGRITEIT TE BEHOUDEN BIJ TEGENSLAGEN EN  
ETHISCHE UITDAGINGEN**

# INTERVISIE - HOE

## HOE BEGELEID JE EEN INTERVISIE? MET EEN PAAR RICHTVRAGEN KOM JE AL HEEL VER.

*Zorg dat je 1 iemand aanduidt als procesbegeleider. Deze persoon bewaakt de voortgang en ziet erop toe dat elke persoon aan bod is gekomen, vanuit een waarderende benadering. Eventueel wordt er een verslag gemaakt van waaruit best practices overgenomen kunnen worden.*

- Welkom en inleiding:

start de intervisie met het toelichten van een thema waarrond de sessie kan gaan vb: intervisie rond ethische veerkracht in een begeleidingsrelatie of rond een bepaalde intense gebeurtenis.

- Ronde 1:

- maak de steunbronnen zichtbaar, zowel de persoonlijke als de steunbronnen binnen een organisatie.
- beraag waar medewerkers fier en trots op zijn.
- beraag een situatie waarbij medewerkers het gevoel hadden van tekort schieten.
- benoem de onderliggende waarde en herformuleer naar een positief doel.

- Ronde 2:

beraag wat er nodig is om de komende tijd met 'goesting' naar het werk te komen. Wat kunnen ze zelf ondernemen en waar is er ondersteuning voor nodig?

- Ronde 3:

beraag of de medewerkers een positieve eigenschap of een kracht hardop kunnen benoemen van de collega links van hun. Laat hun dit opschrijven en afgeven aan elkaar.

- Afsluiting:

beraag hoe de medewerkers het gesprek hebben ervaren en wat ze meenemen naar huis.