

Reflectie en intervisie



Methodieken voor reflectie en intervisie bij
de overgang van werk naar pensioen

Reflectie en intervisie

...bij de overgang van werk naar pensioen

Michael Makowski

2025

Inhoudsopgave

Hoofdstuk	Inhoud	Pagina
1.	Reflectie en intervisie bij de overgang van werk naar pensioen	3
2.	De STARR methode	4
3.	Het reflectiemodel van Korthagen	5
4.	De reflectieve cyclus van Kolb	6
5.	Intervisie voor gedeelde inzichten en ondersteuning	7
6.	Integratie van reflectie en intervisie voor een succesvolle transitie	11
7.	Conclusie	12
8.	Het vervolg	12

Een logboek om de reflectie bij te houden is verkrijgbaar bij [Amazon](#).

Meer inspiratie op de [site](#) van Route 66.

1. Reflectie en intervisie bij de overgang van werk naar pensioen

Dit e-boek gaat over hoe reflectie en intervisie je kunnen ondersteunen bij de belangrijke overgang van werk naar pensioen.

Deze levensfase brengt vaak ingrijpende veranderingen met zich mee. Het wegvallen van de dagelijkse werkstructuur, sociale contacten op de werkvloer en een gevoel van professionele identiteit kan leiden tot nieuwe uitdagingen en vragen. Deze gids biedt handvatten om bewust stil te staan bij je loopbaan, je ervaringen en je wensen voor de toekomst, zowel individueel als in gesprek met anderen.

Reflectie op je werkzame leven en de toekomst

Reflectie is het vermogen om gestructureerd terug te blikken en na te denken over je eigen handelen. Het is een essentiële vaardigheid om het beste uit jezelf te halen en inzicht te krijgen in je ervaringen. In de aanloop naar je pensioen is reflectie waardevol om stil te staan bij je carrière, je successen, uitdagingen en de lessen die je hebt geleerd. Dit helpt je om de overgang bewuster te maken en een basis te leggen voor een zinvolle invulling van je pensioentijd.

Reflectiemethoden voor de overgang naar pensioen

Verschillende reflectiemethoden kunnen je helpen om je gedachten te structureren en tot diepere inzichten te komen:

2. De STARR methode

Deze methode is een handig hulpmiddel om specifieke werksituaties te analyseren en hieruit lessen te trekken. STARR staat voor:

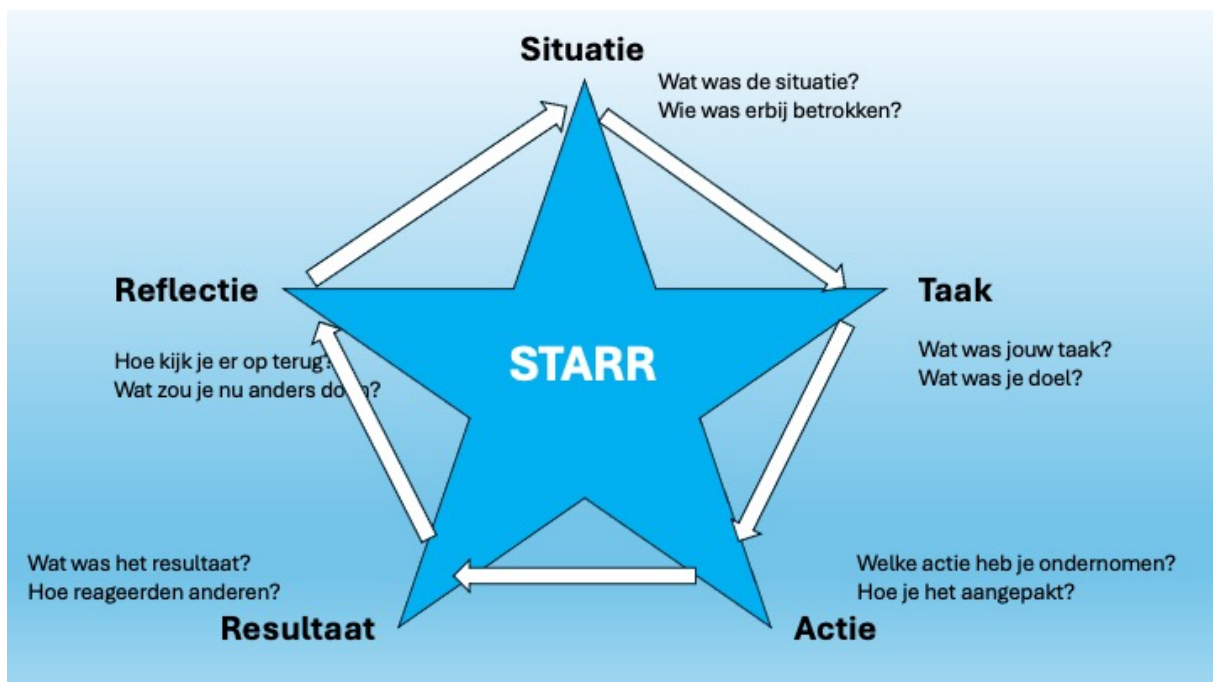
Situatie (S): Beschrijf concreet de situatie waarin je je bevond. Wat was de context van deze ervaring?

Taak (T): Wat was jouw rol of taak in deze situatie?

Actie (A): Welke concrete acties heb je ondernomen? Wat deed ik in deze situatie? Welke acties ondernam ik?

Resultaat (R): Wat was het directe resultaat van jouw acties? Wat was het resultaat van mijn acties?

Reflectie (R): Wat heb je geleerd van deze ervaring? Wat zou je een volgende keer anders doen? Wat betekent de ervaring voor mij? Waarom betekent dat het voor mij?



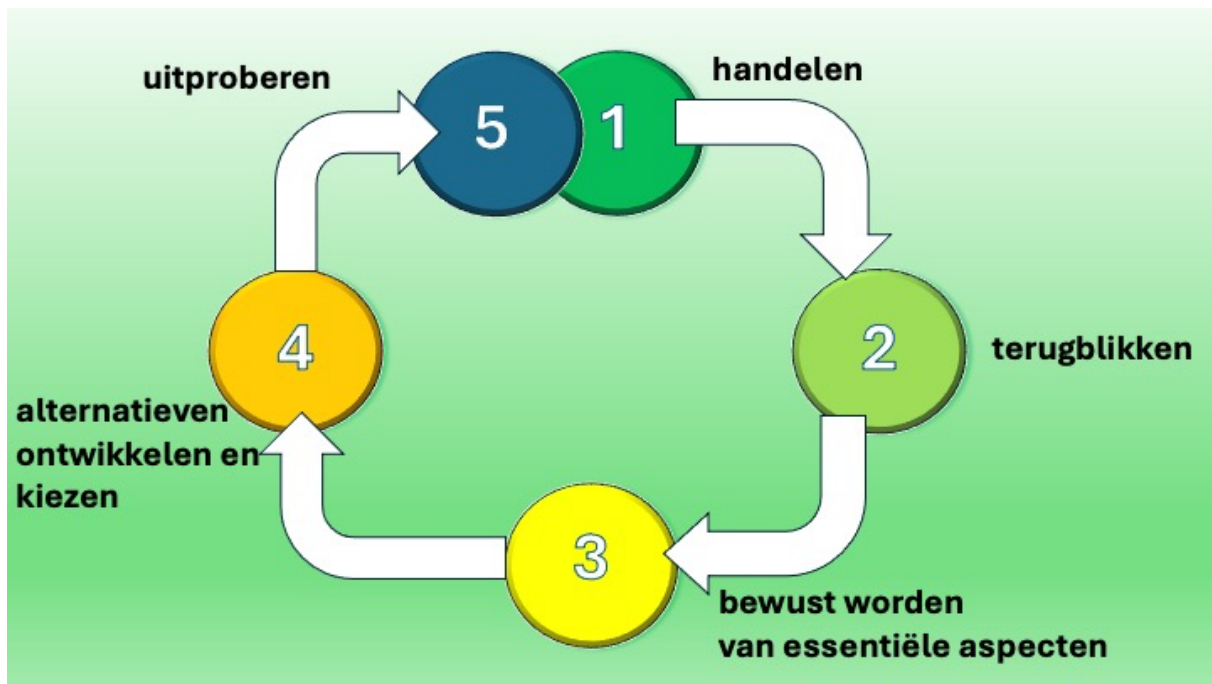
Door de STARR methode toe te passen op belangrijke momenten in je carrière, kun je inzicht krijgen in je sterke punten, ontwikkelpunten en de competenties die je hebt ingezet. Dit kan je helpen bij het nadenken over hoe je deze kwaliteiten in je pensioen kunt benutten.

3. Het reflectiemodel van Korthagen

Dit model is een cyclische methode die je helpt om op een systematische manier te reflecteren op je handelen. Het model bestaat uit vijf fasen:

1. Het ervaren van een situatie: Beschrijf de ervaring die je hebt gehad en de algehele situatie. Je kunt hierbij de STARR methode als hulpmiddel gebruiken. Wat was de situatie concreet?
2. Het terugblikken op de ervaring: Denk nauwkeuriger na over wat er precies is gebeurd. Wat is er gebeurd? Wat zag ik? Wat wilde ik? Wat dacht ik? Wat voelde ik? Wat deed ik?
3. Het begrijpen van de belangrijkste aspecten van de ervaring: Probeer inzicht te krijgen in het 'waarom' van de ervaring en identificeer patronen in je voelen, denken, zien en doen. Wat betekent de ervaring voor mij? Waarom betekent dat het voor mij? Wat is het probleem? Of wat is het positieve? Wat veroorzaakte mijn ervaring?
4. Het nadenken over alternatief gedrag voor de toekomst: Bedenk oplossingen en alternatieven voor de bevindingen uit de vorige fasen. Hoe zou ik het anders hebben kunnen doen? Welke alternatieven zijn hiervoor? Welke alternatieven kan ik nog ontwikkelen? Uit welke alternatieven kan ik uiteindelijk kiezen?
5. In de context van pensioen gaat het hier om het nadenken over alternatieve activiteiten en rollen.
6. Het uitproberen van deze alternatieven: Zet de bedachte alternatieven om in concrete acties. Wat wil ik hiermee bereiken? Waar moet ik op letten? Wat moet ik voorkomen? Wat wil ik uitproberen?
7. Dit kan betekenen het daadwerkelijk starten met nieuwe hobby's of vrijwilligerswerk.

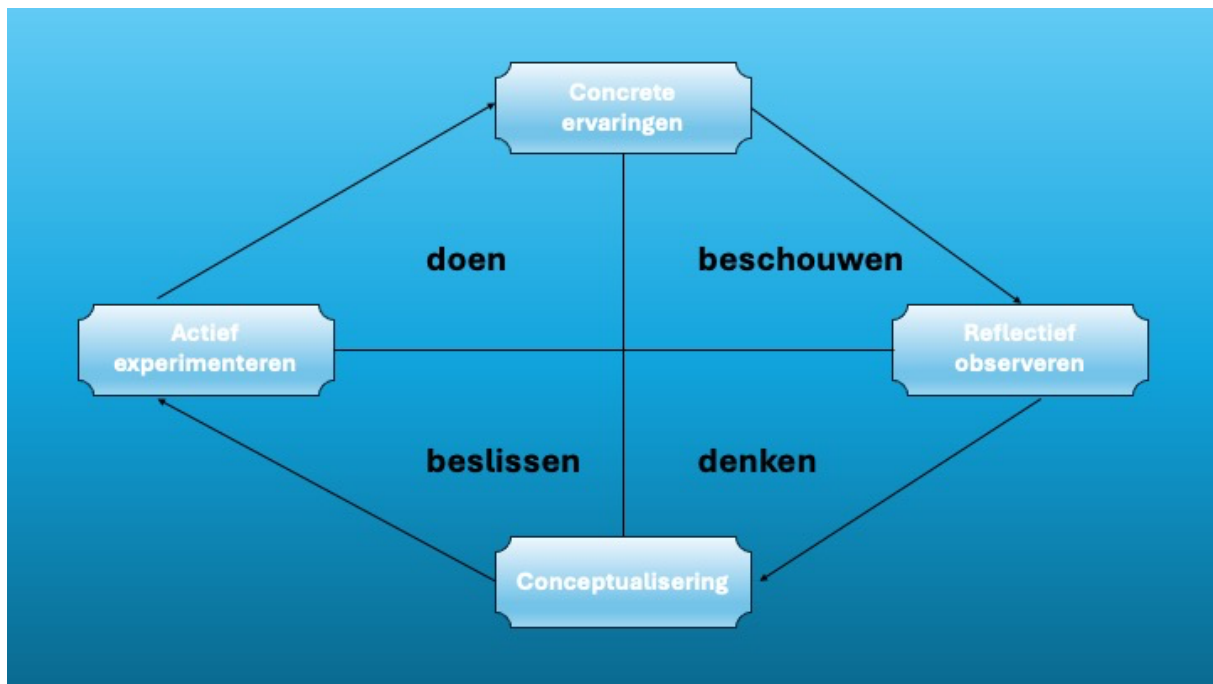
Door de cyclische aard van het model van Korthagen, word je gestimuleerd om diepgaand te reflecteren en de link te leggen tussen je ervaringen en je toekomstig handelen.



4. De reflectieve cyclus van Kolb

Dit is een holistisch leer- en ontwikkelingsproces gebaseerd op de reflectie van actieve ervaringen. De cyclus bestaat uit vier cyclische fasen:

1. Concrete ervaring: Een directe ervaring of een nieuwe situatie. Dit kan bijvoorbeeld het naderen van je laatste werkdag zijn.
2. Reflectieve observatie: Nadenken over wat je hebt waargenomen of geleerd tijdens de ervaring. Wat viel je op? Wat waren je gevoelens en gedachten?
3. Abstracte conceptualisering: Het analyseren van je reflecties en het trekken van conclusies. Wat zijn de belangrijkste inzichten uit deze ervaring? Welke patronen herken je?
4. Actief experimenteren: Het toepassen van het geleerde in nieuwe situaties. Hoe kun je deze inzichten gebruiken bij de invulling van je pensioen? Welke nieuwe dingen wil je uitproberen?



De Kolb-cyclus benadrukt het belang van continu leren en persoonlijke groei. Door alle vier de fasen te doorlopen, kun je een dieper inzicht krijgen in je ervaringen en je aanpassingsvermogen in de nieuwe context van je pensioen vergroten.

5. Intervisie voor gedeelde inzichten en ondersteuning

Intervisie is een gestructureerde vorm van collegiale consultatie waarbij je met een groep gelijkgestemden reflecteert op je eigen werkervaringen en vragen. Hoewel de focus traditioneel op werk ligt, is intervisie ook zeer waardevol tijdens de overgang naar pensioen. Het biedt een veilige omgeving om ervaringen te delen, nieuwe perspectieven te ontvangen en steun te vinden bij anderen die mogelijk vergelijkbare transitieën doormaken. Door casuïstiek uit je werkzame leven in te brengen of vragen te stellen over de aanstaande veranderingen, kun je leren van de inzichten en ervaringen van anderen.

Intervisiemethoden

Er zijn verschillende intervisiemethoden die je kunt inzetten:

De 5-stappen-intervisie-methode

Dit is een korte en overzichtelijke methode met een probleemoplossende focus. Het is geschikt voor een grote diversiteit aan vragen en helpt de groep om intervisievaardiger te worden. De vijf stappen zijn:

1. Vraagintroductie: De inbrenger vertelt zijn interviewvraag en geeft een korte toelichting, waarbij hij aangeeft of de vraag gericht is op de bovenstroom (effectiever gedrag) of de onderstroom (inzicht in eigen belemmeringen en krachtbronnen).

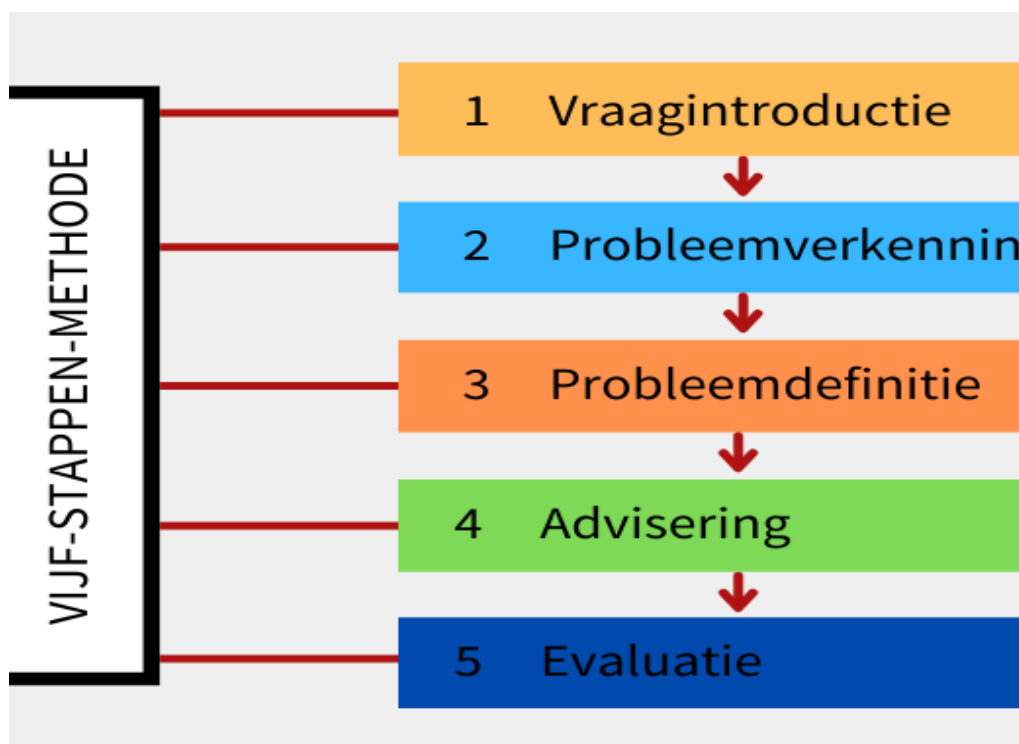
2. Probleemverkenning: De interviewleden stellen open vragen om de ingebrachte vraag te verhelderen, gericht op de boven- of onderstroom. De inbrenger beantwoordt de vragen kort en krachtig. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de kernvragen van het Stermodel om gerichte vragen te stellen (bijvoorbeeld: Welk gedrag heb je ingezet? Hoe voelde je je in deze situatie? Wat vind je echt belangrijk?).

3. Probleemdefinitie: De interviewleden formuleren één of meerdere probleemdefinities, wat de inbrenger vaak een nieuwe kijk op zijn vraag geeft. De inbrenger herformuleert vervolgens zijn interviewvraag.

4. Advisering: Ieder lid van de interviewgroep formuleert ten minste één advies voor de inbrenger. De inbrenger geeft aan welke adviezen aanspreken en wat hij concreet met de adviezen wil gaan doen.

5. Evaluatie: De interviewleden benoemen wat zij voor hun eigen (toekomstige) praktijk hebben geleerd en evalueren het interviewproces.

Deze methode is nuttig om concrete vragen rondom de pensioentransitie te bespreken, zoals: Hoe ga ik mijn dagen structureren? Hoe onderhoud ik mijn sociale contacten? Hoe ga ik om met het verlies van mijn professionele identiteit?

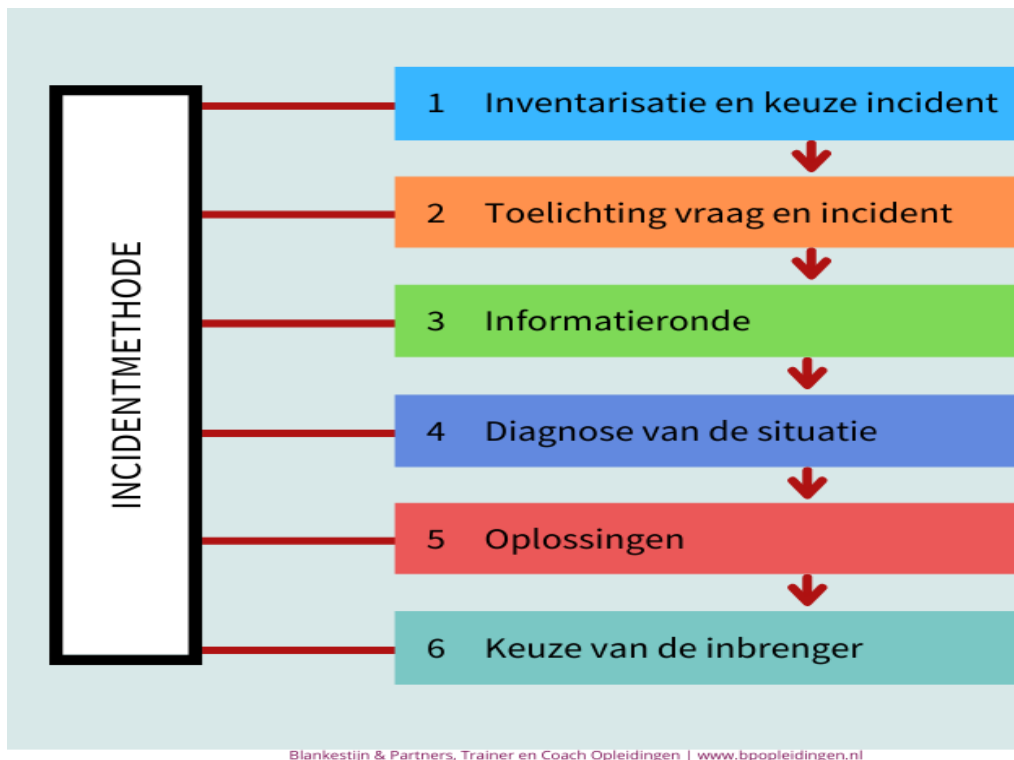


De incidentmethode

Dit is een veelgebruikte methode die structuur geeft aan de intervisiebijeenkomst en geschikt is voor een breed palet aan vragen. De zes stappen zijn:

1. Inventariseren en de keuze van het incident: Alle intervisieleden brengen een lastige praktijksituatie in waarover ze een leervraag hebben. Ze geven een korte schets tot het kritieke moment, zonder de afloop te vertellen. Vervolgens wordt er een situatie gekozen om te bespreken. Het is aan te raden om een procesbegeleider te benoemen.
2. Toelichting vraag en incident: De inbrenger licht de probleemsituatie toe tot het kritieke moment en benoemt zijn concrete vraag (gericht op boven- of onderstroom). Ook hier kan het Stermodel helpen.
3. Informatieronde: De overige intervisieleden stellen verduidelijkende vragen over het incident. Het geven van oplossingen of suggestieve vragen is verboden. Het doel is om de situatie helder te krijgen, rekening houdend met de boven- en onderstroom.
4. Diagnose van de situatie: Elk lid van de intervisiegroep geeft zijn diagnose van de probleemsituatie. De inbrenger luistert zonder vragen te stellen. De diagnoses geven de inbrenger vaak nieuwe inzichten.
5. Oplossingen: Ieder lid van de intervisiegroep benoemt hoe hij het probleem zou oplossen of aanpakken. Er wordt geen commentaar gegeven of gediscussieerd.
6. Keuze van de inbrenger: De inbrenger geeft aan hoe hij een volgende keer met een dergelijke situatie omgaat, eventueel op basis van de genoemde oplossingen.

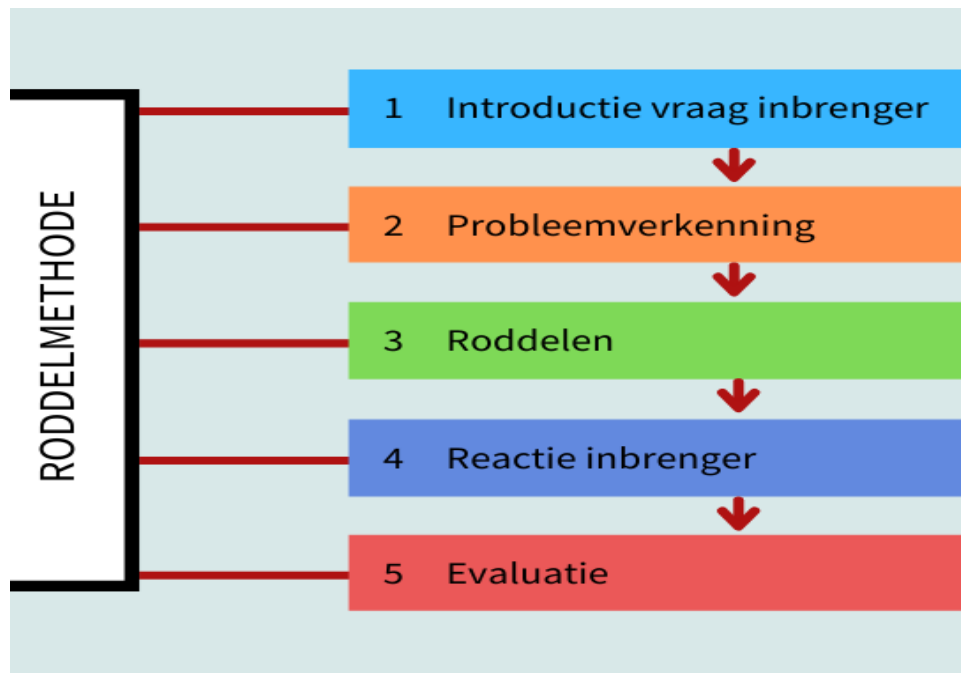
Deze methode is waardevol om specifieke momenten uit je carrière te bespreken waar je achteraf niet tevreden mee was of waar je van wilt leren, en om te onderzoeken hoe je in toekomstige (pensioen)situaties anders zou kunnen handelen.



De roddelmethode

Dit is een speelse en confronterende methode die om een veilige sfeer vraagt. Door ongecensureerd over de ingebrachte vraag te 'roddelen' (in de derde persoon), krijgt de inbrenger snel nieuwe gezichtspunten. De vijf stappen zijn:

1. Introductie van de Vraag: De inbrenger vertelt kort en krachtig zijn praktijksituatie en vraag.
2. Probleemverkenning: De intervisieleden mogen elk drie open vragen stellen om een duidelijker beeld te krijgen. De inbrenger beantwoordt de vragen kort.
3. Roddelen: De inbrenger gaat met zijn rug naar de groep zitten, waarna de groep over de vraag en situatie van de inbrenger discussieert (zonder dat de inbrenger zich ermee bemoeit). De inbrenger luistert en maakt notities.
4. Reactie van de Inbrenger: De inbrenger draait zich om en geeft aan wat hem geraakt heeft, wat hem is opgevallen en welke nieuwe inzichten hij heeft gekregen.
5. Evaluatie: De intervisiegroep bespreekt de opbrengst van de intervisiebijeenkomst voor zowel de inbrenger als de andere leden.



Deze methode kan verrassende en relativiserende inzichten opleveren door de afstand die gecreëerd wordt door het 'roddelen'. Het kan helpen om onuitgesproken aspecten van je werkervaring of je zorgen over het pensioen naar boven te brengen.

6. Integratie van reflectie en intervisie voor een succesvolle transitie

Individuele reflectie en intervisie kunnen elkaar versterken in het proces van de overgang naar pensioen. Door eerst zelf stil te staan bij je loopbaan en je ervaringen met behulp van reflectiemethoden, kun je gerichter vragen en casuïstiek inbrengen in een intervisiegroep. De feedback en verschillende perspectieven die je in intervisie ontvangt, kunnen vervolgens weer input zijn voor je verdere individuele reflectie en de vormgeving van je pensioentijd.

Tips voor Effectieve Reflectie en Intervisie in de Context van Pensioen:

Neem er de tijd voor. Reflectie en intervisie vragen om een bewuste investering van tijd en aandacht. Plan hier dan ook momenten voor in. Wees open en eerlijk: Voor een waardevolle reflectie en intervisie is het belangrijk om open te zijn over je ervaringen, gevoelens en vragen.

Zoek een veilige omgeving: Zowel voor individuele reflectie als voor intervisie is een rustige en ongestoorde omgeving bevorderlijk. Bij intervisie is een veilige en vertrouwde groep essentieel.

Formuleer heldere vragen: Een duidelijke vraag helpt zowel je eigen reflectie als het intervisieproces.

Luister actief: Tijdens intervisie is het belangrijk om aandachtig te luisteren naar de inbreng van anderen, zowel de vragen als de adviezen.

Respecteer verschillende perspectieven: Iedereen kijkt vanuit zijn eigen achtergrond en ervaringen. Sta open voor andere inzichten, ook al verschillen ze van de jouwe.

Focus op leren en ontwikkeling: Het doel van reflectie en intervisie is om te leren van ervaringen en je verder te ontwikkelen, ook in de context van je pensioen.

7. Conclusie

De overgang van werk naar pensioen is een belangrijke levensfase die vraagt om bewuste aandacht. Reflectie en intervisie bieden waardevolle instrumenten om stil te staan bij je verleden, het heden te begrijpen en je voor te bereiden op de toekomst. Door de verschillende methoden die in deze gids zijn beschreven toe te passen, kun je meer inzicht krijgen in jezelf, nieuwe perspectieven ontdekken en de steun vinden die je nodig hebt om deze overgang op een positieve en betekenisvolle manier vorm te geven. We wensen je een inspirerende reis van reflectie en een waardevolle transitie naar je pensioen!

8. Het vervolg

En hoe verder?

Maak een afspraak voor een gratis (online) consult van ca. 30 minuten om over reflectie en intervisie te sparren.

en/of

Bestel het logboek bij Amazon (€ 14,75)

en/of

Meld je aan voor online-intervisie van in totaal 6 uur (€ 99) bij [Springest](#).