

Intervisie

De definitie van intervisie

De definitie van intervisie is

- een gestructureerd en frequent overleg van een groep professionals om werksituaties te verhelderen en te bewerken
- een collegiale consultatie met als doel het op peil houden of verbeteren van het functioneren van de professional waarbij je leert van jezelf, van anderen en van situaties

Kerdoelen van intervisie

De kerndoelen van intervisie zijn

- om met professionals onderling elkaar te helpen om tot oplossingen te komen. Oplossingen in de zin van nieuwe perspectieven en gedragsverandering.
- het problematiseren, analyseren en verhelderen van het professionele handelen.
- het optimaliseren van de kwaliteit van het persoonlijke beroepsmatig functioneren.

Subdoelen van intervisie

De subdoelen van intervisie zijn

- onderlinge uitwisseling en steun
- gemotiveerder werken
- de eigen vaardigheden vergroten
- oplossingsalternatieven zien en keuzes maken
- het leren zelfsturend te werken
- het leren luisteren, accepteren, invoelen van de ander
- het leren werken met nieuwe methoden

Regels voor interventie

- **Kies vorm die past bij de groep.**
Kies voor de structurering en methodiek van het interventiegesprek die vormgeving die op dit moment bij de ontwikkeling van de groep past.
- **Breng thema in die op dat moment speelt.**
Breng tijdens het interventiegesprek het thema ook op wat er speelt in het hier-en-nu bij de deelnemers. Dat vergroot de herkenbaarheid en de gezamenlijke betrokkenheid op het thema.
- **Maak onderlinge verwachtingen en doelstellingen helder.**
Vóór met interventie te starten, moeten de onderlinge verwachtingen en doelstellingen van de deelnemers verhelderd worden.
- **Verloop interventie afhankelijk van stijlen deelnemers.**
De werkwijze en resultaten van interventie hangen samen met de verschillende stijlen van de deelnemers.
- **Maak duidelijke afspraken met elkaar.**
Maak duidelijke afspraken met elkaar voor je met interventie begint, bijvoorbeeld over aanwezigheid. Bij interventie binnen een organisatie is het aan te bevelen om met een contract te werken.
- **Nooit met je baas in de interventie.**
Bouw geen hiërarchie in want dat versluiert het bereiken van de doelstellingen van interventie.
- **Besteed ruim tijd aan inventarisatie en keuze.**
Besteed ruim tijd aan het inventariseren van werkproblemen en de juiste keuze van het te bespreken probleem.
- **Besteed veel aandacht aan formuleren probleemstelling.**
Besteed veel aandacht aan het nauwkeurig en bondig formuleren van de probleemstelling. Herformuleer het probleem na de analysefase.
- **Stel veel vragen bij interventie.**
Vraag door! Stel open vragen. Maar interpreteer, oordeel of suggereer niet: dat blokkeert de probleeminbrenger
- **Geef positieve feedback.**
Positieve feedback is een krachtig instrument voor gedragsverandering
- **Gebruik checklist en basismodel van interventie**

Voorwaarden voor interventie

De voorwaarden om een interventie te laten slagen zijn

- onderlinge vertrouwelijkheid en veiligheid
- het persoonlijk thema collectief maken
- het vertrouwen hebben in eigen leerweg
- het zelfsturend kunnen werken
- het voorrang geven aan storingen

De keuze voor intervisie

De reden waarom je voor intervisie kiest kunnen zijn

- om het probleem systematisch op te lossen
- om nieuwe ideeën en zienswijzen op te doen
- om de blinde vlek te ontdekken
- om feedback te krijgen op je functioneren
- om het motiverend effect
- omdat het krachtiger en directer is dan opleiding of werkinstructie
- omdat het een middel is voor het verankeren van een nieuwe werkwijze
- omdat het maatwerk oplossingen en inzichten geeft
- omdat het een leerinstrument is voor in zelfsturende teams, projecten, onder hulpverleners

De deelnemers voor de intervisie

Intervisie is voor groepen, al of niet collega's, met vergelijkbare werkproblemen of achtergrond.

De groep is verantwoordelijk voor eigen leerproces en eigen leiderschap.

Cyclische leermodel van Kolb

Intervisie is een vorm om iets te leren. Het leren is een proces. Hieronder staat schematisch weergegeven het cyclische leermodel van Kolb en een schema van een leer- en intervisiecyclus.

↓	<i>Concreet ervaren</i> Het concreet leren als gevolg van opdoen van directe ervaringen, waarbij ervaren, intuïtie en gevoel aan bod komen			
		bezimmers	nadenken	reflectieaanpak
↓	<i>Reflectief observeren</i> Het reflectief leren als gevolg van waarnemen van en reflectie op directe ervaringen. Het gaat hierbij om kijken, nadenken en luisteren			
		denkers	bedenken	zelfstudie
↓	<i>Abstract conceptualiseren</i> Het abstract leren als gevolg van de vertaling van observaties en reflecties in nieuwe theorieën, modellen en benaderingen. Het gaat hierbij om denken en bedenken.			
		beslissers	kiezen	instructie
↓	<i>Actief experimenteren</i> Het actief leren als gevolg van het in de praktijk uitproberen van nieuwe begrippen. Actie, activiteiten en doen staan hier centraal.			
		doeners	doen	oefening

Oplossingen zijn te vinden op verschillende mentale niveaus:

Concreet niveau

Oplossing blijkt voor de hand te liggen. Je ziet je blinde vlek of je wordt erop attent gemaakt.

Adviesniveau

De probleeminbrenger krijgt vijf of tien adviezen aangereikt. Hij kiest er één uit waar hij wat mee kan en waarom. Of hij stelt uit drie adviezen een eigen oplossing samen. Het is een open benadering.

Reflectieniveau

Voor een meer gevorderde groep of een groep met een specifieke professionele achtergrond. De groep sluit niet af met concrete adviezen maar laat bewust "open eindjes" voor probleeminbrenger en overige deelnemers. Dit geeft op den duur gedragsverandering op niveau van attituden, normen en waarden.

De werkwijze van de intervisie

Hieronder wordt weergegeven hoe een leercyclus aansluit bij een intervisiecyclus.

	leercyclus	intervisiecyclus
1	Hier-en-nu ervaring	Formuleren van een probleem
2	Verzamelen van feiten en waarnemingen	Analyse van het probleem
3	Analyse en conclusie	Bewustwording probleemelementen Verzameling adviezen en inzichten
4	Verandering van gedrag	Gedragsverandering: actieplan ontwikkelen
5	Keuze van nieuwe ervaringen	Gedragsverandering realiseren

Een intervisiebijeenkomst neemt 1,5 tot 4 uur in beslag afhankelijk welke methode gebruikt wordt. Het aantal deelnemers varieert van 5 tot 12 personen.

Om de intervisie goed te laten slagen wordt er gebruik gemaakt van een

- checklist
- methodes

Welke methodes gebruikt worden is afhankelijk van het soort probleem en/of vraag. De verschillende methodes zijn

- het basismodel
- de incidentenmethode (Harry Veendrick)
- de krachtenveldanalyse
- de profielbeschrijving
- de Balint-methode (Ineke Hamstra)
- de methode Raguse (Hanneke Elich)

Checklist

- Intervisiebijeenkomsten zijn niet vrijblijvend. Er bestaat een opkomstverplichting.
- Sluit gezamenlijk een 'contract' af. Daarnaast kan er ook een contract afgesloten worden met de organisatie die intervisie faciliteert.
- Regel de facilitering van je instelling (als dat een optie is): uren, geld, reiskosten
- Let op gelijkwaardigheid en collegialiteit in de groep.
- Veiligheid en vertrouwen zijn de basis voor een intervisiegroep. Laat niets buiten komen in de koffiekamer of het roddelcircuit.
- Maak een afspraak wie de eerste bijeenkomst leidt, hoe lang deze duurt, wie voorbereidt, welk huiswerk je moet doen en of er een verslag gemaakt wordt.
- Formeer een groep van zes tot acht mensen.
- Maak vooraf een goede planning, bijvoorbeeld gedurende een jaar eenmaal per drie weken.
- Spreek ook een tussenevaluatie en een einddatum plus eindevaluatie af. Bepaal dan of je gezamenlijk verder wilt en op welk wijze.
- Zoek een ruimte die rustig gelegen is, een prettige sfeer heeft en waar je niet gestoord kunt worden.
- Intervisie doe je voor jezelf. Je eigen kwaliteit en professionalisering zijn ermee gediend. Toon je enthousiasme en je inzet.

Wat doet een gesprekleider?

- Bewaken van de procedures en afspraken
- Bewaken van tijd
- Zorgdragen voor een gelijkwaardige inbreng van iedereen
- Leiden en waar nodig samenvatten van de gesprekken

Basismodel

Fase 1 introductie op de bijeenkomst

- Iedereen 'afhalen'. Hoe zit iedereen erbij na de vorige keer? Wat is er gebeurd met de adviezen voor het toen ingebrachte werkprobleem? Kunnen we starten?
- Nadenken over het werkprobleem dat ieder wil inbrengen.
- Hierna worden de problemen geïntervieweerd (varianten: opschrijven, uittekenen, profielbeschrijving).

Fase 2 uitkiezen van een werkprobleem

Kies een werkprobleem uit op grond van de volgende criteria

- Urgentie en/of emotie
- Een algemeen aansprekend probleem dat voor iedereen speelt
- Om de beurt een probleem inbrengen

Fase 3 analyseren van het persoonlijke werkprobleem

- De inbrenger vertelt uitgebreid over zijn/haar probleem.
- De groep stelt informatieve vragen.
- Doorvragen: niet interpreteren, oordelen of suggereren.

Fase 4 bewustwording

- Herformuleer het persoonlijke werkprobleem.
- Rond de analysefase af met een - adviesronde
 - bespreken van inzichten (reflectie)

Fase 5 bespreken van het groepsthema

- Bepaal welke persoonlijke betrokkenheid ieder heeft op het ingebrachte probleem
- Formuleer op grond hiervan het groepsthema.
- Bespreek inzichten die ontstaan zijn (bewustwording; reflectie)
- Leg de relatie van hier en nu naar daar en dan.

Fase 6 evaluatie en vervolgspraken

- Hoe heb je de bijeenkomst ervaren?
- Welke persoonlijke leeropbrengst is er?
- Hoe beviel de werkwijze/ de gebruikte methode?
- Wat zit er nog dwars?
- Afspraken voor de volgende keer.

Incidentenmethode

Doelen:

- verdiepen in een werkprobleem
- verplaatsen in mening van ander
- verschillende oplossingen formuleren
- deskundigheidsbevordering
- bevorderen samenwerking en teamvorming

Werkwijze:

- gebeurtenis uit werksituatie gebruiken waar anderen zich in kunnen verplaatsen
- een van de deelnemers leidt en bewaakt structuur en tijd
- gebeurtenis kan verwijzen naar verleden (en dan mag afloop c.q. handelwijze niet verteld worden) of naar het heden/de toekomst

Krachtenveldanalyse

Doelen:

- analyseren van bevorderende en belemmerende krachten die van invloed zijn op het behalen van een op verandering gerichte doelstelling
- het rangschikken van deze krachten naar mogelijke invloed op het te behalen doel
- het formuleren van oplossingen en het maken van een actieplan

Werkwijze:

- analyse van een complex probleem in de werksituatie
- een van de deelnemers leidt het gesprek en let op het fasenverloop en de tijd

Profielbeschrijvingen

Doelen:

- zicht krijgen op jezelf en je eigen functioneren in je werksituatie
- zicht krijgen op de sterke en zwakke kanten in je persoon en in je werk
- zicht krijgen op de functie van macht en onmacht in de persoon, de groep en de werksituatie
- ervaringen onder woorden brengen en in de groep bespreken ter verbetering van je werksituatie

Werkwijze:

Profiel beschrijven met behulp van regels:

- schrijf duidelijk en correct
- schrijf in de ik-vorm
- beschrijf geen idealen
- beschrijf een enkele ervaring
- beschrijf zowel feiten alsook je gevoel, je beleving
- beschrijf de interactie
- beschrijf de dynamiek van de situatie
- schrijf spontaan en associatief

Balint-methode

Doelen:

- stellen van een gezamenlijke diagnose van het probleem
- kijken naar het aandeel en de invloed van de inbrenger zelf op het probleem
- zicht krijgen op bewuste en onbewuste intermenselijke verhoudingen in beroepsverband (weerstand, overdracht/tegenoverdracht)
- laten van vooroordelen
- veranderen van je eigen gedrag

Werkwijze:

- fasen sterk scheiden, maar niet star handhaven
- bij elke fase duidelijk aangeven wat er gebeurt
- tijd geven om stil te zijn en na te denken
- fase duidelijk afsluiten

Methode Raguse

Doelen:

- behandelen van een werkprobleem van één individu of een groepsprobleem
- herkennen, doorleven en uitspreken van eigen gevoelens en die van een ander, zicht krijgen op eigen waarnemingen, denkprocessen, weerstanden en projecties
- elkaar beter leren kennen

Werkwijze:

- begeleidster/der biedt duidelijke structuur aan
- voorkennis ophalen over het verschil tussen waarnemen en interpreteren, over wat empathie is
- een grondhouding tonen (op basis van themagecentreerde interactie) die getuigt van
 - respect voor ieders anders-zijn
 - goede balans hanteren tussen bezig zijn met gevoelens/processen met de taak
 - niet bang zijn voor de "duistere kanten" van onszelf
 - storingen voorrang verlenen

Tot slot

- Toepasbaar, haalbaar
- Laagdrempelig
- Leereffect
- Hulpmiddel wat leidt tot toename effectiviteit van mensen en werkplezier.