

Samen ontwikkelen met intervisie

In de tijd van kennisdeling en netwerken is intercollegiale bevraging, ook wel intervisie genoemd, een geschikte en effectieve methode om te leren van professionals uit je organisatie of werkgebied. Met behulp van een frisse blik kijk je anders aan tegen je eigen situatie en ontstaan nieuwe ideeën over je wijze van handelen.

Wat is intercollegiale bevraging?

Intercollegiale bevraging of intervisie is een vorm van deskundigheidsbevordering waarbij medewerkers een beroep doen op collega's om mee te denken over persoon- en functiegebonden vraagstukken en knelpunten uit de eigen werksituatie. Het is een methodiek waarbij de eigen deskundigheid binnen een organisatie wordt benut en verder wordt ontwikkeld met als doel het bevorderen van de kwaliteit van het werk en het genereren van oplossingsrichtingen voor de inbrenger. Een ingebrachte casus wordt bij intervisie niet als een gegeven casus besproken, maar als het probleem van iemand: hoe komt het dat dit voor jou problematisch is?

Intervisie is:

- Regelmatig met collega's van andere onderdelen bij elkaar komen.
- Niet met je baas of ondergeschikte.
- Kijken naar situaties, problemen en vraagstukken uit de eigen praktijk.
- Durven kijken naar het effect van eigen gedrag, beslissingen en aanpak.
- Aandacht voor de ander.
- Ervaringen uitwisselen, maar eventueel ook oefenen van vaardigheden en nieuwe situaties.
- Op vrijwillige basis en volgens afspraken die de groep met elkaar maakt.

Wat is het niet?

Intercollegiale bevraging of intervisie is wat anders dan intercollegiale toetsing of een gewoon gesprek tussen collega's. Een intervisiegesprek heeft een duidelijke structuur. Per bijeenkomst staat één persoon centraal, de anderen ondersteunen deze persoon. Er wordt niet beoordeeld of geoordeeld. Bij intervisie ligt de focus niet op de werkinhoud maar gaat het om het snijvlak tussen een persoon en zijn (werkinhoudelijke) probleem.

Voor wie en waarom?

Intervisie is er voor medewerkers, programmamanagers en leidinggevenden, kortom voor allen die zich willen ontwikkelen, samen met anderen willen leren en in hun werk problemen willen oplossen waar geen standaardoplossingen voor zijn. Intervisie versterkt de gemeenschappelijkheid en het leervermogen van de (mensen in de) organisatie en draagt bij aan de realisatie van een beter team.

Wat levert het je op?

- Leren reflecteren op het eigen gedrag.
- Inzicht in het eigen gedrag en het effect daarvan.
- Vinden van oplossingen of oplossingsrichtingen.
- Inzicht in het gedrag van anderen.
- Anderen leren ondersteunen/helpen.

Maar bovenal is intervisie een hele leuke manier om te werken aan je persoonlijke ontwikkeling!

Intervisie in organisaties

Intervisie leent zich goed voor het invoeren in een organisatie, bijvoorbeeld na het introduceren van nieuwe manieren van werken of na een reorganisatie. Door een aantal begeleiders op te leiden kunnen zij intervisiegroepen begeleiden en daar weer andere collega's in opleiden waardoor een vliegwiel effect ontstaat. Wij hebben situaties meegemaakt waarin op deze manier uiteindelijk meer dan de helft van de medewerkers mee deed aan intervisie.

Mogelijke vorm

Hieronder volgt een mogelijke vorm van intercollegiale bevraging die Haagse Beek vaak hanteert, met daarbij een leidraad voor de gespreksleider. Om in werkvorm of duur te af te wisselen, zijn er veel variaties mogelijk.

Opbouw van de intercollegiale bevraging

Deze vorm van intercollegiale bevraging omvat 45 minuten en bestaat uit de volgende fasen:

<i>Fase</i>	<i>Omschrijving</i>	<i>Tijdsduur</i>
1	Eén van de deelnemers brengt zijn of haar probleem in	5 minuten
2	De overige deelnemers schrijven voor zichzelf vragen op en stellen die aan de inbrenger (probleemanalyse)	10 minuten
3	De overige deelnemers maken voor zichzelf een plan van aanpak, presenteren die, en bespreken die daarna onderling (probleemoplossing)	15 minuten
4	De inbrenger krijgt de mogelijkheid om te reageren	5 minuten
5	Er volgt een discussie en evaluatie	10 minuten

Rol van de gespreksleider

Om een bijeenkomst goed te laten verlopen is het belangrijk dat iemand het gesprek leidt. Deze rol kan per bijeenkomst worden afgewisseld, zodat iedereen aan de beurt komt. De gespreksleider let op onderstaande punten:

- het maken van afspraken over vertrouwelijkheid van hetgeen onderling wordt besproken, het vragen van openheid voor het gesprek dat wordt aangegaan;
- de te doorlopen fasen;
- de tijd waarin deze fasen worden doorlopen;
- de kwaliteit van het gesprek tijdens de fasen (geen suggestieve vragen, niet vooruitlopen op oplossingen etc.).

Informatie t.b.v. de gespreksleider

De onderstaande informatie is door de gespreksleider als leidraad te gebruiken tijdens de intervisie.

1. Probleeminbreng

1	Eén van de deelnemers brengt zijn of haar probleem in	5 minuten
---	---	-----------

De inbrenger brengt het probleem op zo'n manier in dat de andere deelnemers zich in de situatie kunnen verplaatsen. In de beschrijving worden mogelijke ideeën voor oplossingen weggelaten zodat de andere leden hierdoor niet worden beïnvloed.

Het kan gaan om twee type situaties:

- Het gaat om een situatie waarin de inbrenger zich bevindt. Hij of zij vraagt zich af wat te doen.
- Het gaat om een situatie die reeds heeft plaatsgevonden. De inbrenger heeft al gehandeld, maar vertelt niet hoe. Alleen het probleem wordt gedeeld.

2. Probleemanalyse

2	De overige deelnemers schrijven voor zichzelf (open) vragen op en stellen die aan de inbrenger	10 minuten
---	--	------------

Er mogen alleen informatieve vragen worden opgeschreven en gesteld.

Om zoveel mogelijk informatie te verzamelen moet goed doorgevraagd worden, maar er mag niet worden geïnterpreteerd, beoordeeld of worden gesuggereerd.

Het is niet de bedoeling dat er een discussie ontstaat. Extra vragen die niet zijn opgeschreven maar tijdens het gesprek opkomen, kunnen worden gesteld.

3. Probleemoplossing

3	De overige deelnemers maken voor zichzelf een plan van aanpak, presenteren die, en bespreken die daarna onderling	15 minuten
---	---	------------

In deze fase mag de inbrenger *niet* meepraten en er mogen hem of haar geen vragen worden gesteld.

Iedereen schrijft voor zichzelf een antwoord op de vraag: 'wat zou ik doen in zo'n situatie en waarom?'

Ieders plan van aanpak wordt individueel voorgelezen zonder dat hierop gereageerd wordt door de andere leden.

Vervolgens bespreken de groepsleden hun probleemoplossing. Denk daarbij aan de volgende dingen:

- Welke oorzaken zijn er voor het probleem?

- Wat is de rol van de inbrenger?
- Wat is de betekenis van omgevingsfactoren?
- Wat zijn voor- en nadelen van oplossingen?

4. Reactie van de inbrenger

4	De inbrenger krijgt de mogelijkheid om te reageren	5 minuten
---	--	-----------

- De inbrenger vertelt welke inzichten hij of zij heeft opgedaan.
- De inbrenger vertelt wat hij of zij zal gaan doen of in de betreffende situatie reeds heeft gedaan en wat daarvan het effect was. De eerstvolgende bijeenkomst worden de resultaten kort besproken.

5. Discussie en evaluatie

5	Er volgt een discussie en evaluatie	10 minuten
---	-------------------------------------	------------

Hierbij komen de volgende punten aan de orde:

- Wil de inbrenger reageren op de bespreking?
- Wat zijn sterktes en zwaktes van de verschillende aanpakken?
- Herkennen de leden de ingebrachte situatie?
- Wat heeft een ieder geleerd van de bespreking?
- Wat vond men van de manier waarop de gebeurtenis is besproken?

De gespreksleider schrijft de uitkomsten op en sluit de discussie af door de uitkomsten samen te vatten.