

Intervisie bijeenkomsten en opleiden zelfstandige intervisieteams

BASISVORMING INTERVISIE EN ONTWIKKELING VAN
ZELFSTANDIG FUNCTIONERENDE INTERVISIE GROEPEN.

BART VOOGD

KORERO PAI- CENTRUM VOOR TOEGEPAST TAALGEBRUIK | Mosterdsteeg 1, 1621

HR Hoorn



Intervisie Begeleiding

Intervisie bijeenkomsten en opleiden
zelfstandige interventieteams

Korero Dai Korero
GOED GESPROKEN **Dai** GOED GESPREK

Centrum voor Toegepast Taalgebruik

● Intervisie

● MBO / HBO / WO

● dagdeel / meerdere opties

Het woord **intervisie** heeft twee delen, 'inter' (Latijn voor tussen of onderling) en 'visie' (kijken, zienswijze, perspectief). Het woord intervisie klinkt ingewikkeld, maar het is niet meer en minder dan gezamenlijk reflecteren op een vraagstuk. In de vorm van een gestructureerde dialoog. Met als doel iemand verder te helpen met de kennis en ervaring van collega's. Verbreden, verdiepen en delen van kennis en ervaring.

Bij goed uitgevoerde intervisie voelen deelnemers zich veilig, gesteund en geholpen. Om die reden heeft intervisie een strakke structuur en is er een opgeleid begeleider die de intervisie bewaakt. De begeleider grijpt in bij suggestieve vragen, meningen en oordelen. Die horen niet thuis bij intervisie.

Intervisie is anders dan een 'goed gesprek'. Het heeft een vaste omschreven aanpak en is puur gericht op de vraag die is ingebracht. Met als doel iemand verder te helpen. Hoe fijn een goed gesprek ook kan zijn, de grote valkuil is dat we gaan adviseren en oordelen. En er te weinig verdieping komt, van het onderwerp afdwalen. Of dat het een discussie wordt, een 'waar of niet waar gesprek'. Het gaat dan meer om gelijk en minder om inhoud.

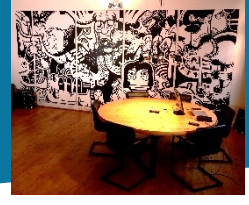
Intervisie blijft bij de inhoud, de originele vraag. Het verdiept vraagstelling, verbreedt en deelt aanwezige kennis en ervaring. Het levert herkenning, begrip en vertrouwen op onder elkaar. En niet onbelangrijk, doorbraken en oplossingen.

Het is zinvol om in te zetten:

- Bij complexe vraagstukken met meerdere invalshoeken, waar twijfel of emotie bij komt kijken.
- Om inzicht te krijgen in eigen denken, handelen, sterktes en zwaktes.
- Bij gebrek aan verbinding, moeizame samenwerking of onduidelijkheid over rollen.
- Wanneer medewerkers willen groeien in hun rol, leiderschapsstijl of sociale vaardigheden.
- Om een cultuur te stimuleren waarin openheid en leren belangrijke elementen zijn.

Een intervisiegroep bestaat uit vier tot zes mensen. Groter kan, maar blijft in de praktijk niet meer resultaat op te leveren. Meer deelnemers kost neemt extra tijd en het vraagt meer discipline van de deelnemers. Anders is het risico groot dat onoverzichtelijk wordt.

De frequentie waarin een groep bij elkaar komt, is welke voorkeur men heeft. In de praktijk is een bijeenkomst in elke twee tot drie maanden een goed werkbaar frequentie.



Doelgroep

Intervisie is een aanpak voor individuele vraagstukken waarbij de hulp van een groep of team wordt gemobiliseerd. De groep of het team waarin de intervisie plaatsvindt, ondersteunt elkaar, om zo:

- meer inzicht te geven in eigen denken en handelen.
- kennis te vertalen naar de eigen dagelijkse praktijk.
- oplossingen en denkkracht voor persoonlijke vraagstukken te geven.
- in groepsverband te leren van aanwezige kennis en ervaringen.

Duur

De duur van de intervisie varieert. Meestal wordt een dagdeel uitgetrokken. Het is ook mogelijk de intervisie online uit te voeren, dan wordt deze beperkt tot twee-en-een-half uur. Als toevoeging en vervolg op de intervisie is het mogelijk om onderdelen als microlearning en coaching en toe te voegen.

Investering

In de basis is de investering voor een groep per dagdeel intervisie €499,- excl. BTW (€604,- incl. BTW). Maar afhankelijk van groepsgrootte, aantal bijeenkomsten en fysiek of online bijeenkomsten, kan een aangepast tarief worden afgesproken.

Opleidingsdata

Op onze site www.koreroai.nl vind u meer informatie over trainingsdata. Of neem contact met ons op om specifieke data af te spreken.

Locatie

De training wordt gegeven op onze trainingslocatie in het voormalige garnizoenskazerne van de VOC in het hart van Hoorn (NH), of online via Teams.

Toelatingseisen

De deelnemers hebben een MBO, HBO of WO niveau. Bij voorkeur is er sprake van eigen vraagstelling die de deelnemers bij de intervisie inbrengen.



Intervisie begeleiding Bart Voogd

Hij heeft jaren in leidinggevende functies gewerkt. Later als consultant en projectmanager in diverse interim opdrachten. Daarnaast heeft hij les gegeven, thema dagen georganiseerd en begeleid, interventies verzorgd en als mediator gewerkt.

"Creatief omgaan met taal vind ik interessant. Het toepassen van taal en het effect dat het geeft. Met behulp van opleiding en training merkte ik dat, als je je concentreert op taalgebruik, mensen veel vertellen en meer informatie vrijgeven. Bijzonder dat taalgebruik dat effect heeft".



Achtergrond

In de jaren 70 ontstonden wachtlijsten bij de IMP's (Instituut voor Multidisciplinaire Psychotherapie). Therapeuten werden daardoor gedwongen om effectiever en efficiënter te gaan werken. Tegelijk werd er buiten de therapeuten gezocht naar andere oplossingen. zo ontstond het fenomeen: "de wachtkamertherapie". Dit was een groepje mensen met vergelijkbare problemen. Met minimale begeleiding (denk aan ruimte, koffie en een eenmalige aftrap) gingen deze groepen aan 'zelftherapie' doen. Dit bleek erg goed te werken. Uit een onderzoek bleek namelijk dat deze wachtkamertherapie een vergelijkbaar resultaat had als de andere therapievormen. Wanneer mensen zelf verantwoordelijk zijn, zelf aan een oplossing werken, is de kans dat die oplossing wordt toegepast groter. Er blijkt dat mensen in groepsverband veel kunnen leren van elkaars' ervaringen, elkaars' vragen en inzichten.

Een groot deel van ons werk heeft routinematige patronen maar vraagt ook flexibiliteit. In contact met je vakgenoten doe je vaak nieuwe ideeën en ontdek je blinde vlekken. Dit gebeurt doorgaans redelijk onbewust en ad-hoc. Bij intervisie gebeurt dit overwogen en systematisch. Ervaringen worden omgezet in nieuwe inzichten waarmee iemands' professionaliteit op een hoger niveau komt. Het bevordert gemeenschapsgevoel en geeft feedback op het eigen functioneren. Het is vaak krachtiger en directer dan opleiding of werkinstructie. Maatwerk oplossingen en inzichten kunnen in de intervisie worden opgedaan. Daarom wordt het ook ingezet als instrument bij complexe projecten (veel personen weten meer dan één). Intervisie wordt momenteel erg vaak toegepast. Bijvoorbeeld in (zelfsturende) teams, in projectmatig werken, in de IT, onder hulpverleners, als leerinstrument, onder groepen specialisten en in trainingen. Intervisie hoort bij een lerende organisatie.

Het ontstaan van diverse intervisievormen komt voort uit de behoefte aan verschillende benaderingen, variërend van oplossingsgericht tot diepgaande reflectie op eigen gedrag. Er is niet één specifieke persoon of instantie die alle intervisievormen "vastgesteld" heeft. Hoewel de methodes zijn ontwikkeld door begeleidingskundigen en psychologen, hebben beroepsorganisaties (zoals de Nederlandse Orde van Advocaten, KNMG voor artsen) de werkvormen, verplichting en de spelregels van intervisie vastgesteld.

De intervisie aanpak

Intervisie is voor mensen die zich willen ontwikkelen en voor organisaties die het leervermogen van de organisatie willen faciliteren. Intervisie is vooral geschikt voor mensen die invloed op de uitoefening van hun eigen functie hebben. Het meest wordt uit de intervisie gehaald wanneer mensen bereid zijn tot openheid en het kritisch onder de loep nemen van de eigen werkwijze. Uiteraard kan bovenstaande pas goed tot zijn recht komen wanneer er sprake is van onderling respect. Respect voor andermans problemen, andermans zienswijze. Ook is intervisie een instrument dat goed werkt als deelnemers beschikken over een vaardigheden zoals luisteren, samenvatten, doorvragen, feedback geven en ontvangen. Intervisie is vooral geschikt als instrument wanneer er geen hiërarchische verhoudingen binnen de intervisiegroep bestaan. Een intervisiegroep telt idealiter 4-6 personen. Dit waarborgt dat iedereen betrokken blijft en dat iedereen aan bod kan komen.

Onderdelen Intervisie

Er zijn onderhand zeer veel intervisievormen. Deze zijn ontstaan uit verschillende behoeften en doelstellingen bij intervisie. Op hoofdlijn doorlopen ze in het algemeen de onderstaande stappen:

- Intake
- Stap 1 Probleemkeuze
- Stap 2 Probleemstelling
- Stap 3 Beeldvorming
- Stap 4 Oordeelsvorming-1
- Stap 5 Oordeelsvorming-2
- Stap 6 Besluitvorming
- Evaluatie

Leerdoelen

Aan het eind van de training:

- Bent u inhoudelijk bekend met de werkwijze van intervisie
- Kunt u als deelnemer en als casus-inbrenger aan intervisie deelnemen.
- Heeft u een aantal intervisie vormen in groepsverband uitgevoerd en geoefend.
- Begrijpt u door welke vier factoren intervisie meer of minder succesvol wordt.

Literatuur

Praktijkboek Intervisie (Monique Bellersen & Inez Kohlmann, 2023)
Intervisie in bedrijf (Niko Stammes, 2018)
Intervisiebegeleider met ziel en zakelijkheid (Blankesteijn en Partners, 2024)

Contact:

085 401 65 81

info@koreropai.nl

Mosterdsteeg 1,
1621HR Hoorn

In ons Centrum ligt de aandacht op het effect dat taalgebruik heeft op mensen. De invloed van taalgebruik op je communicatie is veel groter dan we ons vaak realiseren. Korero pai is Maori voor 'goed gesproken'. Pai korero betekent 'goed gesprek'. Communiceren is informatie uitwisselen. Goed spreken en een goed gesprek levert je goede informatie. Daar gaan we voor. Onze trainingen kennen veel spelvormen. Spelen is ontdekken is leren. We zetten werkvormen in om actief en spelenderwijs je weg te vinden. Zoveel mogelijk bezig zijn, waarbij we met korte intermezzo's elementaire nieuwe inzichten of hulpvolle kennis toevoegen. Het ontwikkelen van je taalgebruik vraagt ook om aanpassingen in het toepassen in de praktijk. We ondersteunen dit met het inzetten van microlearning, intervisie en coaching. Deze kun je naar eigen wens aanvullend toevoegen, direct of later. Onze trainingen en ondersteuning richten zich op twee aspecten: 'informatie halen uit gesprekken' en 'taalgebruik waarmaken in gesprekken'. Het eerste heeft betrekking op het toepassen van methoden voor het ontlocken en bevragen van mensen. Het tweede heeft betrekking op luisteren naar taal (werkwoordgebruik, containerbegrippen, gebruik voornaamwoorden en dergelijke) die je helpen signaleren.