



Intervisiebegeleiding in organisaties

persoonlijke groei en professionele ontwikkeling vanuit onderling vertrouwen

Wij beschouwen intervisie als een krachtig instrument om doorgaande ontwikkeling in organisaties te stimuleren en te onderhouden. Door intervisie leren collega's vanuit onderling vertrouwen met elkaar te reflecteren en oplossingen te zoeken voor knelpunten die ze in het werk ervaren. Er wordt op een constructieve manier gebruik gemaakt van elkaars ervaring, kennis en persoonlijke kwaliteiten. Zo houden uw medewerkers elkaar wakker en scherp. Onze begeleiding is erop gericht uw medewerkers of leidinggevenden te leren om op effectieve en betrokken wijze intervisie met elkaar te hebben. Uw organisatie ontwikkelt door onze intervisieaanpak saamhorigheid, veerkracht en creativiteit.

In veel organisaties worden knelpunten in het werk wel besproken, maar zelden komt men met elkaar tot het punt waar het in essentie om gaat. Cultuurgebonden factoren en persoonlijke belemmeringen weerhouden collega's ervan op waarachtige en open wijze feedback te geven. Dit kan komen door bijvoorbeeld angst voor gezichtsverlies, niet het achterste van je tong te laten zien, of collega's die met elkaar wedijveren om de beste oplossing. Bovendien blijven persoonlijke gevoelens en belemmeringen ten aanzien van een probleem vaak onbesproken. Hierdoor leiden oplossingen die met elkaar bedacht zijn niet echt tot verandering en na verloop van tijd verdwijnt zo'n overleg. Dat is jammer want daardoor blijft een belangrijke bron van inzicht, kennis en ervaring die binnen de organisatie voorhanden is onbenut.

Onze aanpak

Ontwikkelingsgerichte intervisie vraagt van de deelnemers verantwoordelijkheid, een open nieuwsgierige houding en de nodige communicatieve vaardigheden. Met onze intervisieaanpak en begeleiding creëren we een veilige basis van waaruit het onderlinge vertrouwen tussen medewerkers groeit. We leren de deelnemers in hun communicatie naar elkaar de juiste balans te vinden tussen waarachtigheid en mededogen. Zo worden antwoorden gevonden die blijvend zijn en kan intervisie uitgroeien tot een inspiratiebron waar collega's elkaar stimuleren het beste uit zichzelf te halen. We helpen intervisiegroepen een dusdanig sterk zelforganiserend vermogen te ontwikkelen, dat de groepen nog lang nadat wij vertrokken zijn naar tevredenheid kunnen blijven functioneren.

Wanneer intervisie in te zetten?

Intervisie is zinvol voor elke organisatie die het aanwezige menselijk potentieel ten volle wil benutten en het zelflerend vermogen van de organisatie wil versterken. In het bijzonder daar waar het nodig is om de onderlinge band te vergroten en een groter onderling vertrouwen te ontwikkelen, is intervisie een uiterst geschikt instrument. Intervisie maakt bijna altijd deel uit van onze leiderschapstrajecten en opleidingen. Hiermee bieden we deelnemers de mogelijkheid om praktijkervaringen te toetsen aan persoonlijke leerdoelen. Bovendien ontstaat er zo een leervorm die na afloop van het opleidings-traject nog vele jaren door kan functioneren en de medewerkers kan helpen het geleerde duurzaam te verankeren in de dagelijks praktijk.

Ook na een cultuur- of teamtraject zetten wij intervisie regelmatig in om de gewenste veranderingen blijvend te borgen.

Voorbeeld van een traject.

De precieze aanpak van een intervisietraject wordt altijd afgestemd op de onderliggende vraag van uw organisatie. Als het onderdeel is van een opleidingstraject of cultuurtraject, vraagt het om minder begeleiding dan als het ingezet wordt als een losstaand traject. Een opzet die we regelmatig hanteren beslaat een tijdsperiode van acht tot twaalf maanden, waarin we gaandeweg steeds meer afstand nemen en de rol van supervisor krijgen. Elke bijeenkomst wordt geleid door één van onze ervaren procesbegeleiders. Er wordt gewerkt met een vaste intervisiestructuur die de deelnemers voldoende houvast geeft, zonder dat de creativiteit verloren gaat. Na dit traject zijn de intervisiegroepen in staat zelfstandig de intervisie voort te zetten, met zo nu en dan supervisie ter opfrissing.

Een dergelijk traject ziet er als volgt uit:

- Gezamenlijke startbijeenkomst; er wordt stilgestaan bij de onderliggende doelstelling van uw organisatie en de basis wordt gelegd voor een effectieve en leerzame collegiale intervisie. Aan bod komen: doel, wensen en verwachtingen van deelnemers, intervisiemethode en structuur, rollen van de intervisiebegeleider, intervisievragen, voorbereiding.

- Twee begeleide intervisiebijeenkomsten (tussentijdse tijd ca. 6 weken); het accent ligt op het aanleren van een open intervisiehouding en de intervisiemethodiek. De begeleider reikt thema's aan zoals: heldere en verdiepende vragen formuleren, leren kijken op verschillende lagen, onderliggende gevoelens en behoeftes achterhalen, contact maken, niveaus van interactie, hoe geef je heldere en afgestemde

feedback, principes van projectie en het herkennen van patronen etc.

- Een zelfstandige intervisiebijeenkomst; na twee begeleide bijeenkomsten doen de groepen een keer zelfstandig intervisie. Zelfwerkzaamheid en oefenen met de systematiek van intervisie staan centraal.

- Een begeleide intervisiebijeenkomst; de begeleider evalueert met de groep de zelfstandige sessie. De groep doet intervisie en de begeleider interenieert daar waar nodig op het proces en geeft uitleg daarover.

- Twee zelfstandige intervisiebijeenkomsten; de groepen gaan zelfstandig aan de slag met intervisie, evalueren zelf en kunnen terugvallen op onze intervisiebegeleider indien gewenst.

- Gezamenlijke evaluatie; deze bijeenkomst is bedoeld om de intervisie weer in het grotere geheel terug te brengen en aandacht te besteden aan aandachtspunten gericht op de organisatie, die voortkomen uit de intervisie.