

Met intervisie aan de slag
Programmagroep



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Wat is intervisie	3
1.1 Leren leren van elkaar!	3
1.2 Hoe wordt intervisie voor regio- en seniorcoaches georganiseerd?	3
1.3 Uitgangspunten intervisie	3
1.4 Intervisie in de context van het programma Groepsontwikkeling	4
1.5 Tips voor intervisiegroepen.....	4
2 De werkwijze in intervisie	5
2.1 Basismodel: Intervisie als reis met acht etappes.....	5
2.2 Brainstormen.....	6
2.3 Clinics	7

Je collega coach als bron van inspiratie. Leren van elkaar

Versie 25 augustus 2011
Bureau Something Else
leren – ontwikkelen - veranderen

1 Wat is intervisie

Intervisiegroepen worden bij het programma Groepsontwikkeling Scouting Nederland gebruikt om elkaar wederzijds te ondersteunen bij vragen en problemen die ontstaan zijn tijdens de uitoefening van het werk als seniorcoach of regiocoach. Dit gebeurt binnen een vastgestelde structuur waarbij sprake is van gelijkwaardigheid. Het is een vorm van collegiale ondersteuning in een kleine groep met als doel je **kwaliteit** en **betrokkenheid** bij het programma Groepsontwikkeling te vergroten.

1.1 Leren leren van elkaar!

In intervisie leer je van en met je collega regiocoaches. In een gestructureerd overleg, onder begeleiding van een seniorcoach, bespreek en verhelder je met elkaar praktijksituaties met als doel het op peil houden en verbeteren van je functioneren als coach. Je collega regiocoaches hebben hetzelfde type positieve en minder prettige ervaringen, dezelfde soort vragen en dezelfde zoektocht als jij. Maar vaak hebben ze net een andere kijk op de zaak, stellen ze verfrissende vragen en komen ze met nieuwe ideeën waar jij zelf nog niet aan had gedacht. Leren van elkaar, elkaars coach en inspiratiebron zijn: dat is intervisie.

1.2 Hoe wordt intervisie voor regio- en seniorcoaches georganiseerd?

Intervisiegroepen worden gevormd op basis van de regioverdeling van seniorcoaches. De intervisiegroepen bieden de mogelijkheid om het contact met andere coaches te onderhouden en te verdiepen. Daarnaast geven de intervisiegroepen je de gelegenheid vragen en problemen vanuit je eigen groepsontwikkeling opdrachten te bespreken en gebruik te maken van elkaars ervaringen om je rol als regiocoach verder te ontwikkelen. De bedoeling van intervisie is:

- het kwaliteitsniveau in de uitvoering van het programma groepsontwikkeling te ontwikkelen en daar waar nodig te verbeteren.
- te reflecteren op je eigen functioneren en ontwikkeling als regiocoach.

1.3 Uitgangspunten intervisie

Collegiale consultatie kan op allerlei manieren: van een incidenteel telefoontje, een vraag via LinkedIn aan elkaar of een regelmatig overleg. Voor een gestructureerd overleg in een groep is het willen (leren) **reflecteren** echter een voorwaarde om effectief gebruik te kunnen maken van intervisie. Dit reflecteren bestaat uit een terugblik op het eigen gedrag en een bewustwording van gedachten, gevoelens en wensen die hierop van invloed zijn met als doel het gedrag indien nodig te veranderen of bij te sturen.

Intervisie gaat dus over collegiale ondersteuning met betrekking tot:

- onderlinge advisering bij werkproblemen en vragen.
- in een groep, bestaande uit gelijken.
- die binnen een gezamenlijk vastgestelde structuur.
- tot inzichten en oplossingen tracht te komen.
- in een zelfsturend en op reflectie gericht leerproces.

In een intervisiegroep kan:

- een vraag of probleem uit de praktijk aan collega regiocoaches worden voorgelegd.
- het competentieprofiel met bijbehorende leervragen besproken worden.
- informatie worden uitgewisseld, bijvoorbeeld over groepen, aanpak, literatuur.
- met een werkwijze of een model worden geoefend.
- gewerkt worden aan de wijze waarop een regiocoach een opdracht hanteert.
- gewerkt worden aan het persoonlijk functioneren van iemand in zijn rol als regiocoach.



1.4 Intervisie in de context van het programma Groepsontwikkeling

Voor de start met intervisie binnen het programma Groepsontwikkeling is gekozen voor een basismodel. Er zijn meerdere modellen beschikbaar en het staat jullie groep vrij voor een andere opzet te kiezen, maar het leek ons handig om een gemeenschappelijk vertrekpunt te hebben. De werkwijze van het door ons gekozen basismodel vind je verderop in dit document.

1.5 Tips voor intervisiegroepen

1. Veiligheid en vertrouwelijkheid vormen de basis voor de werkwijze van intervisiegroepen: wat in de groep besproken wordt, blijft ook daar.
2. Intervisie wordt niet opgelegd, maar is vrijwillig. De groep als geheel heeft een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het intervisieproces. Iedereen is bij elke bijeenkomst aanwezig; wie een bijeenkomst afzegt, zorgt voor een update per email aan de andere groepsleden.
3. Een intervisiebijeenkomst duurt meestal twee à drie uur. Spreek goede tijdsgrenzen met elkaar af. Wees op tijd, laat collega's niet wachten en houd de eindtijd in de gaten.
4. Maak elkaar tijdens de kennismaking duidelijk wat je verwacht van de groep en de intervisie.
5. De bijeenkomsten worden gehouden op een locatie waar je niet gestoord wordt, dus ook mobiele telefoons, ipads en laptops in de tas.
6. Spreek van tevoren af wie een vraag of een thema zal inbrengen of inventariseer dit aan het begin van de intervisiebijeenkomst.
7. Inbreng en verslaglegging per bijeenkomst. Maak met elkaar afspraken hierover. Daarnaast moedigen we je aan om voor jezelf een soort logboek te maken waarin je bij kunt houden wat wilt leren en hierin meemaakt. Het kan je helpen om stil te staan bij wat je ervaart, vooruitgang die je boekt, patronen zichtbaar te maken en te reflecteren.
8. De seniorcoach is aanwezig als procesbegeleider van het intervisie proces. Hij bewaakt de tijdsgrenzen, functioneert als gespreksleider en deelt observaties over het functioneren van de intervisiegroep.
9. Leren van elkaar vraagt om enige structuur. Ga dus niet zomaar het gesprek in als de vraag op tafel ligt. Kies een werkwijze, die past bij de vraag, bijvoorbeeld:
 - Basismodel: intervisie als reis met acht etappes.
 - Brainstormen en doorontwikkelen van ideeën.
 - Clinics.
10. Experimenteer met de diverse werkvormen in de groep.
11. Check of de bijdragen vanuit de groep zinvol zijn voor de inbrenger van de vraag. Leg geen oplossingen dwingend op. Neem als uitgangspunt dat het de inbrenger geheel vrij staat al of niet gebruik te maken van de adviezen. Hij moet er tenslotte mee uit de voeten kunnen.
12. Check of de inbrenger van de vraag wil dat de groep aantekeningen maakt van de tips en ideeën die genoemd worden.
13. Evalueer en ontwikkel de gebruikte werkwijze in de intervisiegroep.
14. Voor vragen over specifieke kennis, goede voorbeelden of ideeën is LinkedIn ook een mogelijkheid om de totale groep coaches te bereiken.

2 De werkwijze in intervisie

2.1 Basismodel: Intervisie als reis met acht etappes

Etappe 1 Introductie (10 minuten)

- Hoe gaat het met iedereen na de vorige keer?
- Wat is er gebeurd met de adviezen voor de toen ingebrachte vraag?
- Kunnen we starten of is er nog iets wat eerst aandacht nodig heeft?

Etappe 2 Formuleren van een vraag (5 minuten)

- Iedere deelnemer schrijft kort (in maximaal 5 zinnen) zijn vraag op.
- Er moet sprake zijn van een vraag die op dit moment speelt!

Etappe 3 Uitkiezen van een vraag (10 minuten)

- De vragen worden voorgelezen.
- De groep kiest een vraag op basis van de volgende criteria:
 - urgentie en emotie in de vraagstelling.
 - verzoek van een deelnemer.
 - algemene herkenbaarheid of belang van de vraag.

Etappe 4 Inbrenger van de vraag schetst zijn situatie (5 minuten)

- De inbrenger van de vraag geeft een beknopte weergave van de situatie. Hij legt zijn werkzaamheden, handelen, indrukken en overwegingen uit.
- De groepsleden stellen eerst geen vragen, maar luisteren aandachtig.

Etappe 5 Groepsleden stellen vragen (10 minuten)

- Groepsleden stellen informatieve vragen.
- Stel objectieve vragen, vraag door, oordeel, suggereer en interpreteer niet.
- Maak aantekeningen van observaties en belangrijke uitspraken.

Etappe 6 Reacties van de groep (15 minuten)

- De groepsleden bespreken hun reacties, suggesties en adviezen op het vraaggesprek.
- De inbrenger van de vraag luistert naar het gesprek zonder in eerste instantie te reageren.

Etappe 7 Reflectie door de inbrenger van de vraag (5 minuten)

- De inbrenger van de vraag reageert op de reacties, suggesties en adviezen van de groepsleden.
- Geeft aan welke inzichten hij heeft opgedaan.
- Groepsleden geven eventueel nog een aantal aanvullende tips voor de aanpak van de vraag.

Etappe 8 Afronding (10 minuten)

- Bespreek het verloop van het gesprek (de opbouw van het gesprek, de vraagstelling, de spelregels etc.)
- Hoe beviel deze werkwijze?
- Maak afspraken voor de volgende keer.



2.2 Brainstormen

Brainstormen heeft als doel om zoveel mogelijk verschillende alternatieven voor een bepaald probleem te genereren. Belangrijk is om de basisregels van deze werkwijze in acht te nemen om de waarde van brainstorming niet tekort te doen.

De basisregels bij brainstormen zijn:

1. Geef geen kritiek op elkaars ideeën.
2. Laat iedereen freewheelen, geef wilde, rare, onuitvoerbare oplossingen de ruimte.
3. Het gaat in eerste instantie om kwantiteit en niet om kwaliteit. Produceer zoveel mogelijk, associeer en combineer elkaars ideeën.
4. Schrijf alle ideeën op een flip-over.
5. Neem ook de tijd om alle ideeën op je te laten inwerken; nieuwe verbindingen en gedachten worden dan gestimuleerd.

Brainstormen bij intervisie
(tijdsindicatie flexibel hanteren)

Stap 1 (5 minuten)

De inbrenger van de vraag of het probleem geeft nog een korte toelichting.

Stap 2 (5 minuten)

Een korte informatieronde waarin iedereen één of twee vragen mag stellen.

Stap 3 (15 minuten)

Genereer zoveel mogelijk ideeën met elkaar en schrijf ze op een flip-over.

Stap 4 (15 minuten)

Laat de brainstorm even rusten en richt je op de analyse van de ingebrachte vraag of probleemstelling. Probeer een compleet beeld te krijgen van wat er allemaal speelt bij de inbrenger van de vraag: als persoon, als lid van een team en als regiocoach.

Stap 5 (20 minuten)

Brainstorm opnieuw over mogelijke oplossingen en rangschik ze, bijvoorbeeld: persoonlijke-, organisatiegerichte-, team- en/of managementgerichte acties.

Stap 6 (20 minuten)

Besprek nu met elkaar mede op basis van de analyse de acties die voor de inbrenger van de vraag en/of probleem zinvol zijn. Het is belangrijk dat de inbrenger zijn eigen oplossingen kiest.



2.3 Clinics

Een intervisiegroep kan besluiten om niet te praten over een probleem, zoals bij de 3 andere modellen gebeurt, maar om concreet iets te gaan doen. In een clinic wordt een realistische situatie in scène gezet. Dat gaat als volgt:

Stap 1 - De inbrenger van de situatie schetst het probleem.

Stap 2 - De groepsleden mogen alleen vragen ter verduidelijking stellen. Adviseren of het aandragen van concrete oplossingen is uit den boze.

Stap 3 - De inbrenger van de situatie geeft aan wat hij wil bereiken of oefenen. Daarna kiest hij uit de aanwezigen de meest geschikte rolspelers en geeft hen een korte rolinstructie.

Stap 4 - De rolspelers bereiden zich kort voor. Zonodig met behulp van enkele van de overige aanwezigen. De inbrenger van de situatie leeft zich in zijn rol in.

Stap 5 - De situatie wordt gespeeld. De aanwezigen die geen rol hebben, observeren. Er kunnen verschillende variaties worden gespeeld:

- de inbrenger van de situatie gaat eens aan de andere kant van de tafel zitten en iemand vult zijn rol in.
- de inbrenger van de situatie neemt de rol van toeschouwer in.

Stap 6 - Tijdens de nabespreking wordt bekeken hoe de inbrenger van de situatie en groepsleden het een en ander ervaren hebben. Desgewenst kan nogmaals een variatie worden gespeeld.