

**INFORMATIE BROCHURE van:
PROFESSIONELE INTERVISIE**

Centraal secretariaat:

Veertien Hond 32
4003 GK TIEL
T : 0344 – 695 900
E : info@rdta.nl
I : www.rdta.nl
BTW nr. NL8512.27.156B01
KvK nr. 54248671



Inhoudsopgave

Wat is Intervisie 3

Hoe werkt Intervisie bij RD TA

Toegevoegde waarde Intervisie 3

Wat levert het op?

Resultaat 4

Wat wordt gemeten en gerapporteerd? 5

Ervaringen uit Intervisie 5

Wat hebben deelnemers te zeggen over Intervisie bij RD TA?

Wanner is het succesvol? 6

De stappen bij een bedrijfsassessment

Groepssamenstelling 6

Frequentie 6

Duur 6

Hoe ziet het proces eruit? 7

Proces en werkvorm

Ik heb interesse! En nu? 9

Kosten en contact

Conditie 9

Interesse 9

Wat is Intervisie?

Intervisie is een georganiseerd gesprek tussen mensen die werkzaam of in opleiding zijn in hetzelfde vakgebied. Onderwerp van gesprek zijn de verrichte werkzaamheden en de daaraan gerelateerde problemen en het oogmerk is dat de deskundigheid van de betrokkenen wordt vergroot en de kwaliteit van het werk verbetert. Anders dan bij supervisie is er geen hiërarchische situatie waarin iemand de leiding heeft.

In verschillende werksituaties zijn tradities ontstaan van intervisie. Vaak bespreken de medewerkers zaken waar ze in hun werk tegenaan lopen met elkaar volgens een bepaalde protocol waarin vastgelegd is wat aan de orde komt en hoe de interactie plaatsvindt.

In het hoger onderwijs wordt intervisie ook als werkvorm gehanteerd. De bedoeling is om van elkaar te leren over de inhoud van het vak of te gebruiken methode. Intervisie vindt tegenwoordig ook wel via moderne technieken plaats bijvoorbeeld via het Internet of via een videoconferentie waarbij deelnemers op verschillende plaatsen zijn.



RDTA zet professionele begeleiding op van Intervisie groepen. Iedereen kan bij elkaar gaan zitten. Maar wat dan? Hoe zorg je dat de groepen daadwerkelijk stappen maken en de diepte in gaan met elkaar? En dat het rendement eruit komt dat je voor ogen hebt? RDTA zorgt voor het opzetten en begeleiden van intervisie door een professional. Doel is om de kaders neer te zetten en tools te geven waardoor de groep op termijn zelfstandig verder kan met de handvatten die aangereikt zijn.

Toegevoegde waarde van Intervisie?

Tijdens een intervisie worden er praktijksituaties besproken die betrekking hebben op het werk en het persoonlijk functioneren waarbij het uitwisselen en leren van de eigen ervaring en die van anderen centraal staan.

Bij het begin zal intervisie vooral effect hebben op concreet handelen (single loop leren). Bij ervaren intervisie groepen waarbij het vertrouwen al groter is, zullen bewustwording en reflectie een grote rol spelen (double of triple loop leren). De inbrenger zal zicht krijgen op eigen functioneren door even afstand te nemen, bevraagd te worden, eigen strategieën te toetsen en feedback te krijgen.

Kortom: Intervisie is een instrument om leerprocessen te versnellen en om fundamentele aspecten van professionaliteit, kwaliteit en volwassenheid in de organisatie te integreren.

Resultaat

- Men gaat een 'gemeenschappelijke taal' bezigen en er vindt herkenning plaats van de verschillen die er zijn tussen mensen (herkennen, erkennen en benutten van verschillen).
- Communicatieve vaardigheden. Men leert in de dagelijkse praktijk eerder onderzoeken voor te oordelen en/of te snel door te schieten naar de oplossing (waardoor de oplossing niet altijd past bij de oorsprong van het probleem), men leert aannames te checken en op meta-niveau te communiceren.
- Cirkel van invloed en betrokkenheid komt bij de tip ronde veelvuldig aan bod waardoor mensen zicht krijgen op de ruimte waarin ze zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen. Ook de timemanagement Matrix (Covey) komt vaak aan bod.
- Mensen gaan altijd naar huis met praktische tips.
- Men leert elkaar beter (op een ander niveau) kennen wat de samenwerking ten goede komt.



Wat wordt gemeten en gerapporteerd?

- Tussentijdse en eindevaluatie over hoe intervisie ervaren wordt.
- Algemene/gemeenschappelijke inhoudelijke signalen vanuit de intervisie (zonder 'naam en rugnummers').
- Leerbehoefte wordt inzichtelijk en gerapporteerd (welke thema's komen vaak aanbod) en kunnen zo vorm gegeven worden naar wens.

Ervaringen uit Intervisie

'De intervisie heb ik als zeer nuttig ervaren. Vaak wordt een algemene zaak persoonlijk gemaakt waardoor er dieper in het 'probleem' gedoken wordt. Hierdoor komt een krachtige oplossing.'

'Mooi om collega's van een andere kant te leren kennen. Ik was soms echt geraakt.'

'Waardevol waren de eye-openers bij mijn eigen casussen. Ook de wijze van bevragen vind ik heel waardevol.'

'Dat het werkelijk ergens over gaat. Dat het problemen oplost. Dat het onderwerpen bespreekbaar maakt. Dat het toevoegt aan een cultuurverandering en dat het makkelijker maakt om samen te werken.'

'Meest waardevol zijn wel de dieper gaande onderlinge gesprekken / discussies en analyses die we gezamenlijk doen en waar we anders onder druk van alle andere zaken weinig aan toekomen. Het versterkt voor mij enorm de teamband binnen het MT.'



Wanneer is het succesvol?

Om dit instrument succesvol en gestructureerd te hanteren, is een aantal aspecten gewenst:

Groepssamenstelling

- Minstens 4 en maximaal 8 deelnemers.
- Gelijkwaardigheid in hiërarchie en met voorkeur ook in denkniveau.
- Diversiteit in samenstelling (man/vrouw, luisteraars/praters, dominant/afwachtend enz.).
- Men kan kiezen voor homogene groepen of juist heterogene groepen.
 - Voordeel van de homogene groep (qua functie/takenpakket) is dat ze elkaar op inhoudsniveau begrijpen (risico; veel aannames) en dat het qua denkniveau ongeveer gelijk is.
 - Voordeel van een heterogene groep is dat er verschillende perspectieven op tafel komen en de tips uit verschillende invalshoeken komen. De casus wordt 'fris' bekeken. Bij het Management Team en bijvoorbeeld teamleiders en/of projectleiders haal je de heterogeniteit uit de verschillende aandachtsgebieden. Hier is gelijkheid in functie wel een vereiste.



Frequentie

1x in de 4 à 5 weken per groep. We adviseren per groep een vaste dag van de week en een vast tijdstip te plannen.

Duur

Twee uur. Het heeft niet de voorkeur om dit direct na de lunch te doen i.v.m. concentratievermogen. Een mooi tijdstip is van 10:00 tot 12:00 uur of van 15:00 tot 17:00 uur (14:00 – 16:00 indien men om 16:00 klaar is). Zodat men het daarna kan laten 'zakken'.



Hoe ziet het proces eruit?

Proces

- In de eerste bijeenkomst staat inleidende theorie centraal. Hierbij kunnen jullie onder andere denken aan 'wat en waartoe intervisie', de feedback regels, het communicatie model en wat 'huisregels' zoals vertrouwelijkheid, telefoonafspraken en afmeldingen. Hierbij gaan we niet de diepte in maar stippen we wel de belangrijkste highlights aan.
- We zouden na 3 a 4 bijeenkomsten een intervisie bijeenkomst kunnen benutten om te 'verzilveren'. Welk patroon herkennen wij in de casussen? Wat voor 'taal' bezigen wij? Wat houdt ons bezig? Welke betekenissen geven wij aan bepaalde zaken? Hoe verhouden deze casussen zich tot 'de bedoeling' van Tiwos en van ons team?
- Ook zou het een optie kunnen zijn om na een bepaalde periode een 'special' in te lassen waarbij de groepen (alleen in deze sessie) 'multidisciplinair' ingedeeld worden en waarbij dus de hiërarchische voorwaarde losgelaten wordt. In deze sessies zal niet de diepgang en kwetsbaarheid gehaald worden als in de 'vertrouwde' groepen maar het kan ook een verrassende dynamiek brengen. Het uitproberen waard, is onze ervaring.

Werkvorm

Om de intervisie constructief te laten verlopen is het van belang om een bepaalde structuur te hanteren:

- De eerste keer begeleiden we de intervisie met het intervisiespel om de deelnemers op een prettige manier kennis te laten maken met de vragen die je kunt gebruiken om de probleemstelling te analyseren en een goede tipronde te geven.
- De sessies daarna zullen we met behulp van de 'vijf stappen methode' structuur aanbrenen.
 - Stap 1: Vraagintrodactie: De inbrenger introduceert zijn/haar vraag en geeft een korte toelichting.
 - Stap 2: Probleemverkenning: De groepsleden verkennen de vraag door vragen te stellen (doorvragen) en af en toe samen te vatten. De procesbegeleider ondersteunt.
 - Stap 3: De groepsleden proberen de kern van het probleem te formuleren, de procesbegeleider ondersteunt dit, borgt veiligheid en stelt casusinbrenger centraal.
 - Stap 4: Adviesronde: elk groepslid (en procesbegeleider) formuleert tenminste één advies voor de inbrenger.
 - Stap 5: Evaluatie: De inbrenger, procesbegeleider en groepsleden evalueren kort het proces en vraagt naar welke concrete actie zich aandient.



RDTA



- Deze structuur zal afgewisseld worden met de 'roddel methode' (de stolp). Bij deze methode moet de inbrenger toezien hoe de anderen over hem 'roddelen'. Hij of zij mag zich niet mengen in het gesprek (zit onder 'de stolp').
 - Stap 1: Vraagintrodactie: De inbrenger introduceert zijn vraag en geeft een korte toelichting.
 - Stap 2: De groepsleden proberen meer duidelijkheid over het probleem te krijgen door gerichte vragen te stellen.
 - Stap 3: De groepsleden roddelen met elkaar over de achtergronden van de vraag, de mogelijke oorzaken en oplossingen. De inbrenger zit 'onder de stolp' en mag zich niet bemoeien met het gesprek. Hij of zij luistert aandachtig en maakt aantekeningen over wat hij of zij waarneemt.
 - Stap 4: De inbrenger komt terug in de groep en vertelt hoe hij of zij het ervaren heeft om langs de lijn te zitten. Wat heeft hem of haar geraakt? Is hij of zij het eens met het gegeven advies?
 - Stap 5: Evaluatie: Inbrenger, groepsleden en procesbegeleider kijken samen terug op het proces.

'Een wijde blik verruimt het keuzeperspectief'



Ik heb interesse! En nu?

Condities

Per sessie a 2 uur (o.b.v. uurtarief à € 180,00 per uur)
(inclusief materialen, discussies en begeleiding)

€ 360,00

Reiskosten a € 0,50 p/km

PM

Interesse?

Heb je interesse om intervisie bij jullie op te zetten? Neem vrijblijvend contact met ons op om de mogelijkheden te bespreken.



Investing in Business