



Naam: Peter de Graaf

Opleiding: Coaching & Counseling Europees Instituut

Periode: Januari 2006 – September 2011

Inhoudsopgave

Inleiding		3
<i>Hoofdstuk 1</i>	<i>Wat is intervisie</i>	5
1.1	Het begrip intervisie	5
1.2	Toelichting op definitie van intervisie	7
1.3	De basis van intervisie	10
1.4	Voorwaarde voor goede intervisie	15
1.5	Borging in organisaties	19
1.6	Afsluiting	22
<i>Hoofdstuk 2</i>	<i>Intervisie in de residentiële jeugdzorg</i>	24
2.1	Wat wordt er verstaan onder ‘residentiële jeugdzorg’	24
2.2	Huidige situatie binnen de residentiële jeugdzorg	26
2.3	Waarom dan juist intervisie in het werken met jeugd	28
2.4	Werkproblemen waar hulpverleners in hun vak tegen aan kunnen lopen	29
2.5	Opbrengst van de intervisiebijeenkomsten	30
2.6	Hoe wordt intervisie binnen de residentiële jeugdzorg nu vorm gegeven	32
2.7	Afsluiting	34
<i>Hoofdstuk 3</i>	<i>Beschrijving onderzoek</i>	35
3.1	Het doel	35
3.2	De teams	35
3.3	De eerste oriëntatie op het onderzoek	36
3.4	Vaststellen van de randvoorwaarden van de intervisiebijeenkomsten	37
3.5	De voorbereiding	40
3.6	De intervisietraining	41
3.7	Afsluiting	44

<i>Hoofdstuk 4</i>	<i>Uitvoering onderzoek</i>	45
4.1	Opbouw hoofdstuk	45
4.2	Team A	46
4.3	Team B	49
4.4	Team C	52
4.5	Team D	55
4.6	Team E	58
4.7	Zelfsturend proces	61
4.8	Uiteindelijk ontwikkelde intervisietraining	62
4.9	Afsluiting	64
<i>Hoofdstuk 5</i>	<i>Conclusies</i>	65
5.1	Zelfreflectie	65
5.2	Feedback en onderling vertrouwen	66
5.3	Borging in team en organisatie	67
5.4	Professionaliteit	69
5.5	Proces en inhoud rondom Intervisiebijeenkomsten	69
5.6	Aanbeveling	70
Bijlage		
Bijlage 1	5 stappen methode	73
Bijlage 2	10 stappen methode	74
Bijlage 3	Teamreflecting methode	76
Bijlage 4	Metafoorreflecties	79
Bijlage 5	Roddel & Advies methode	81
Bijlage 6	Eindevaluatie	83
Bijlage 7	Evaluatieformulier casusinbreng	84
Literatuurlijst		85

Wat is intervisie?

In mijn onderzoek heb ik gebruikt gemaakt van de definitie die Jeroen Hendriksen gebruikt om de inhoud weer te geven waar intervisie voor staat:

Collegiale ondersteuning met betrekking tot onderlinge advisering bij werkproblemen in een leergroep bestaande uit gelijken die binnen een gezamenlijk vastgestelde structuur tot oplossingen en inzichten tracht te komen in een zelfsturend en op reflectie gericht leerproces. (Hendriksen, handboek intervisie, 2009)

Het onderzoek.

Kernvraag die behandeld wordt in het onderzoek is hoe ik als intervisiebegeleider intervisie kan aanleren aan professionals die werken binnen de residentiële jeugdzorg, zodat professionals werkproblemen met elkaar kunnen bespreken en zo blijven reflecteren op hun eigen gedrag. Hierdoor zal de kwaliteit van de zorg naar de cliënt en de professionaliteit op de werkvloer groter worden.

Een ander doel is om intervisie zo aan te leren dat de professionals na verloop van tijd met elkaar, zelfstandig vorm en inhoud kunnen geven aan de intervisie, zodat ik als extern begeleider niet meer nodig ben.

De onderzoeks-vraag die hierin centraal heeft gestaan, heb ik als volgt geformuleerd:

Hoe kan ik binnen de residentiële jeugdzorg, intervisie zodanig trainen of aanleren zodat:

- *Intervisie gezien wordt als een belangrijke bijdrage tot professionalisering;*
- *Groepsleiders leren kijken naar hun gedrag en op basis van reflectie gedragsalternatieven gaan ontwikkelen;*
- *Het team leert om feedback te geven, het vizier naar binnen te richten en te werken aan onderling vertrouwen;*

Dit geborgd wordt in de organisatie, intervisie een zelfsturend proces wordt en er voldoende discipline is in het uitvoeren van de intervisie.

Basismethodiek intervisie.

Er zijn in de loop van de tijd veel methodes ontwikkeld waarmee je een intervisiebijeenkomst structuur kunt geven. Een aantal auteurs (oa Hendriksen 2005, Bellersen/ Kohlman 2009) hebben geprobeerd in hun boeken een overzicht te maken van de meest gebruikte intervisiemethoden. Deze methoden worden vaak door anderen weer wat aangepast, er wordt een stap toegevoegd of eruit gelaten. De methoden worden zo op maat gemaakt voor de doelgroep die ermee wil gaan werken.

De intervisiebegeleider is er verantwoordelijk voor dat hij kan bepalen of een methode het 'keurmerk' krijgt van een goede intervisiemethode. Hiervoor zal de intervisor helder moeten hebben wat de basisstappen voor intervisie zijn en hoe de intervisiegroep tot een zo groot mogelijke leeropbrengst komt.

- | | |
|--------|---|
| Stap 1 | Probleemhebber formuleert de probleemstelling. |
| Stap 2 | Deelnemers stellen vragen die er op gericht zijn om het probleem verder te verhelderen. |
| Stap 3 | Probleemhebber bekijkt zijn ingebrachte werkprobleem nogmaals en herdefinieert zijn werkprobleem. |
| Stap 4 | Deelnemers dragen diverse oplossingen aan om het werkprobleem op te lossen. |
| Stap 5 | Probleeminbrenger maakt een plan van aanpak hoe hij/ zij dit probleem gaat aanpakken. |

Voorwaarden voor goede intervisie

Als een team intervisie wil gaan doen is het goed om een aantal afspraken met elkaar te maken.

Bij de eerste bijeenkomst gaat de begeleider met de deelnemers om de tafel om een aantal basisvoorwaarden te bespreken die belangrijk zijn voor een klimaat waarin vertrouwen en openheid is en waarin mensen hun kwetsbaarheid durven te laten zien.

De volgende voorwaarden worden beschreven door verschillende auteurs:

1. Vertrouwen in het team en in de teamleden onderling.
2. Storingen hebben voorrang.
3. Je bent je eigen leider en daarbij heb je een verantwoording voor het leren van het team.
4. Intervisie is op vrijwillige basis en iedereen is aanwezig bij de bijeenkomsten.
5. Iedereen brengt een werkprobleem in.
6. Intervisie wordt gesteund door de organisatie.

Belangrijkste conclusies.

Conclusie 1: Voor een groepsleider moet het verplicht gesteld worden om deel te nemen in een intervisiegroep.

Conclusie 2: Intervisie wordt alleen een bijdrage tot professionalisering als deelnemers zich in de intervisiebijeenkomsten kwetsbaar en lerend durven op te stellen.

Conclusie 3: Groepsleiders moeten in tweemaandelijks gehouden intervisiebijeenkomsten de kans krijgen om te reflecteren op hun eigen gedrag.

Conclusie 4: Het team wordt niet gesplitst, intervisie met het hele team.

Conclusie 5: Borging van intervisie in een organisatie begint bij het inzetten van intervisie op operationeel én strategisch niveau.

Conclusie 6: Intervisie wordt alleen een bijdrage tot professionalisering als deelnemers zich in de intervisiebijeenkomsten kwetsbaar en lerend durven op te stellen.

Conclusie 7: Intervisie in de residentiële jeugdzorg kan alleen maar met intervisiemethodieken die niet langer dan 1.5 uur tijd in beslag nemen.