

Lessons learned intervisie

In samenwerking met de VNG en met ondersteuning van het programma 'Aan de slag met de Omgevingswet' is bij Saxion een proefsessie intervisie ('train-de-trainer') Omgevingswet verzorgd door Fra Larsen (organisatieontwikkeling, (team)coaching & leerevenementen).

Tijdens de eerste bijeenkomst in oktober 2016 bleek dat de training weliswaar uiterst zinvol werd geacht, maar eigenlijk te vroeg kwam omdat alle cursisten pas aan het begin van het (organisatie)veranderingstraject stonden. Kennelijk was de verwachting van de deelnemers dat de intervisietraining tot doel had om kennis op te doen over de aanpak van een organisatieverandering. Het programma is daarop aangepast door de eerste twee cursusdagen te trainen op het faciliteren van een intervisieproces en de laatste dag te focussen op organisatieverandering.

Na afloop zijn de ervaringen van de (5) deelnemers mondeling en schriftelijk geëvalueerd, wat de volgende resultaten heeft opgeleverd:

Vraag: In welke fase van het implementatieproces (van de Omgevingswet) zou deelname aan een intervisiegroep zinvol kunnen zijn?

Evaluatie:

Het toepassen van intervisie wordt door de deelnemers zowel in de verkenningsfase (hoe bepalen wij de resultaten na implementatie, welke stappen moeten wij daarvoor doorlopen en hoe kunnen we dit het beste doen) als tijdens de implementatie zelf zinvol geacht.

Vraag: Welke samenstelling van een intervisiegroep levert het meeste leereffect op?

Evaluatie: Zowel intervisie binnen de eigen gemeente als met andere gemeenten levert volgens de deelnemers het meeste leereffect op wanneer de deelnemers 'gelijk gestemd' zijn, dat wil zeggen een gelijke rol en/of gelijke functie hebben. Dit om goed van elkaar te kunnen leren en de gedeelde ervaring toe te kunnen passen in eigen organisatie. Intervisie binnen de eigen organisatie kan ook bijdragen aan het proces om te komen tot bewustwording en het nemen van stappen in het proces.



Vraag: Ben je van plan om zelf (een) intervisiegroep(en) op te zetten? Wat heb je daarvoor nodig?

Evaluatie:

Intervisie wordt zinvol geacht wanneer er concrete (organisatie)vraagstukken spelen. Een van de deelnemers is reeds binnen de eigen organisatie met een groep gestart. Een andere deelnemer zet gesprekstechnieken in bij sessies met collega's, maar zou dat niet als 'intervisie' willen kwalificeren. Door meerdere deelnemers wordt blijvende aandacht en betrokkenheid van de deelnemers aan de intervisie als belangrijke continuïteitsfactor gezien. Een goede gespreksleider die de groep weet te binden is daarbij essentieel.

Ervaringen van de gespreksleider:

Het was een zeer leergierige en enthousiaste groep! Jammer dat er in het begin 2 deelnemers andere verwachtingen hadden en niet het hele traject hebben meegedaan. 6-7 deelnemers is een mooi aantal en er valt altijd veel van elkaar te leren, zeker als je in zo een ingrijpend verandertraject zit is het fijn als je ervaringen kunt delen, hoe eenieder het aanpakt en wat voor effect dat heeft/ kan hebben. Deelnemers gingen enthousiast aan de slag met de vragen die op dat moment actueel waren en hebben daarbij geëxperimenteerd met verschillende werkvormen, wat regelmatig veel diepgang opleverde en het erg levendig maakte. Leuk om zo een leergierige groep te mogen begeleiden.

Intervisie met enigszins gelijkgestemden levert altijd mooie uitwisseling op. Men leert veel van elkaar zowel op gebied van de inhoud, hoe pak ik het in een vergelijkbare situatie aan als op gebied van gespreksvaardigheden en wat is het effect van mijn handelen.

Belangrijk is uiteraard dat deelnemers bereid zijn te reflecteren op hun eigen gedrag, daarvan willen leren en zich daar ook veilig genoeg voor voelen. Dat maakt dat het goed is te checken of er geen belemmeringen zijn voor zinvolle intervisie als deelnemers in dezelfde afdeling/directie werken of elkaar in het dagelijkse werk regelmatig professioneel tegenkomen.