## TUD Intervisie-sessies voor Academic Career Trackers

Gesprekken op de werkvloer met collega’s gaan meestal over de inhoud van het onderzoek. Toch blijkt bij wetenschappers ook veel behoefte te bestaan aan uitwisseling van ervaringen met hun peers over het de niet inhoudelijke kant van het werken als wetenschapper. Wij faciliteren daarom intervisiebijeenkomsten waarin wetenschappers op een gestructureerde wijze ervaringen, uitdagingen en best practises kunnen delen en elkaar kunnen adviseren en inspireren. Hierdoor kunnen de deelnemers hun kennis en vaardigheden vergroten en nieuwe strategieën bedenken om complexe situaties op te lossen. Bovendien zorgt intervisie ervoor dat deelnemers zich gehoord voelen en ontdekken dat anderen met vergelijkbare situaties te maken hebben. Het delen van perspectieven en ervaringen leidt tot inspiratie, zelfreflectie, professionele ontwikkeling en een betere samenwerking.

Intervisie werkt het best wanneer deelnemers een vergelijkbare achtergrond hebben, bijvoorbeeld doordat zij zich op hetzelfde punt in hun loopbaan bevinden. Het ACT ontwikkelprogramma voor UD’s leent zich daar uitstekend voor. De wetenschappers weten zich bovendien door de universiteit gesteund in dit achtjarig traject. Er is gekozen voor een groepsgrootte van 5-7 personen.   
**De begeleide intervisiesessies zijn verplicht voor alle ACT-ers.**

Elke begeleide intervisie-sessie van vier uur (?) wordt gefaciliteerd door een van onze senior trainers die ervoor zorgt dat het proces op een gestructureerde manier verloopt. Mogelijke onderwerpen zijn: loopbaan gerelateerde vraagstukken, samenwerking, werk/privé balans, leiding geven en zichtbaarheid. Inbreng van andere onderwerpen is uiteraard ook mogelijk. De onderwerpen worden in overleg met de deelnemers vastgesteld.

Een intervisie-sessie bestaat in het algemeen uit de volgende onderdelen:

* Introductie - startronde (elke keer op een nieuwe en vaak speelse wijze)
* Inventarisatie van cases
* Selectie van cases op basis van urgentie, mate van herkenning, verdiepende

mogelijkheden

* Introductie probleem case
* Bepalen van manier van bespreken
* Verdiepende vragen
* Mogelijke oplossingen voor problematiek
* Keuze voor actie
* Reflectie op de sessie
* Huiswerk: vraag formuleren voor de volgende keer

Als begeleider  
Eigen rol verduidelijken (eerste keer)  
Structuur bewaken  
Doorvragen op vragen  
Bij inbrenger checken welke lijn je moet volgen  
Zorgen dat men oordeel uitstelt  
Zorgen dat men geen ongevraagde adviezen geeft  
Probleemeigenaar in de lead houden  
Zorgen voor veilige sfeer  
Zorgen dat doelen SMART geformuleerd worden

## Klassieke intervisie

Wij kiezen, in ieder geval voor de kick-off meeting, voor een klassieke intervisie als methode.

**Hersenen**Vraag naar de concrete ervaringen.   
Naar de context en de feiten.   
Stel open vragen zonder te oordelen.  
Vermijd uitgebreide ‘ik ook’ reacties en ‘herkennen jullie dit’?  
Doorvragen  
  
**Hart**Hoe voelde dat?   
Wat waren je motieven?  
Wat was je overtuiging?  
Wat als … (alles opeens opgelost was?)

**Hand**  
Wat zijn concrete oplossingen voor je probleem?  
SMART doelen

**Conclusie**Wat ga je doen?

Roddelmethode

Bij deze methode is het hart onderdeel een stuk korter. Tussen de hart- en hand fase gaan de deelnemers constructief roddelen. De casus inbrenger gaat buiten de groep zitten en maakt aantekeningen voor zichzelf. Op een plek dat de intervisiebegeleider kan zien wat de effecten van het roddelen op de persoon is. Ze krijgen 10 – 15 minuten om te roddelen over wat ze denken dat er speelt. Wat zouden de motieven en gevoelens van de persoon zijn?  
  
Na afloop vraagt de begeleider aan de casus inbrenger:

Hoe was het om object te zijn van het geroddel?  
Wat heb je er aan gehad?  
Wat ga je doen?

## **Raguse**

Dit is een methode die je kunt gebruiken wanneer er sprake is van een conflict en je weinig empathie opmerkt voor de andere person of personen.

De casus inbrenger mag eerst spuien. Vervolgens pakt elke deelnemer pen en papier, probeert zich in te leven in de inbrenger en zet alle gevoelens en gedachtes die zij denken dat de inbrenger heeft op papier. Hier neem je ongeveer 2 minuten voor. Om de beurt lezen de deelnemers voor wat ze hebben opgeschreven.

Het effect is dat de deelnemer zich gehoord voelt, dat er empathie is en dat de deelnemer zich veilig voelt.

Dan gaan de deelnemers zich inleven in de andere partij en herhaalt het proces zich. Effect is dat de boosheid afneemt.

Vervolgens de vragen:

Wat neem je hiervan mee  
Wat ga je concreet doen

Beschrijving Raguse van © ZoMa Opleidingen

Doordat belevingen, ervaringen en fantasieën van ieder op deze wijze worden uitgesproken, komen vaak voorheen onbewuste achtergronden van de probleemsituatie naar voren. Dit leidt ertoe dat de groep hypothesen kan formuleren die meehelpen een nieuw licht te werpen op de ingebrachte casus.

Doelen - behandelen van een werkprobleem van één individu of een groepswerkprobleem - herkennen, doorleven en uiten van eigen gevoelens en die van een ander, zicht krijgen op eigen waarnemingen, denkprocessen, weerstanden en projecties - elkaar beter leren kennen Werkwijze -begeleider/ster biedt duidelijke structuur aan - voorkennis ophalen over het verschil tussen waarnemen en interpreteren, over wat empathie is - een grondhouding tonen (op basis van thema gecentreerde interactie) die getuigt van:

• respect voor ieders anders-zijn   
• goede balans hanteren tussen bezig zijn met gevoelens/processen en met de taak   
• niet bang zijn voor de 'duistere kanten' van onszelf   
• storingen voorrang verlenen.

Fasen 1 beginfase 2 actiefase 3 identificatiefase (belangrijkste fase) 4 fase van cognitieve bewerking 5 nabesprekingsfase tijdsduur: 1,5-2 uur materialen: n.v.t. grootte van de groep: 4-6 personen werkvelden: onderwijs/training Stap 1 Inventarisatie werkgerelateerde vragen en keuze maken - Korte inventarisatie van thema’s die de deelnemers bezig houden en hieraan gerelateerde vraagstukken om in te brengen. - Keuze van een casus waarvan een ieder denkt iets te kunnen leren. Een situatie met daarin twee of drie hoofdpersonen heeft de voorkeur. Stap 2 Toelichting en eerste indruk - Toelichting en verheldering van de vraag van de inbrenger: wat wil deze bereiken met deze bijeenkomst? - Wat is volgens de luisteraars het meest wezenlijke element van het verhaal? Dit kan een woord, een zin of een non-verbaal moment zijn. - De casusinbrenger reageert niet. Stap 3 Verkenning van de ingebrachte vraag -Mogelijkheid tot het stellen van informatieve, verhelderende vragen. Stel open vragen te beginnen met inhoud gevolgd door verdiepingsvragen. -Breng balans aan in vragen rond ik, wij, taak en omgevingsfactoren. Stap 4 Identificatie - Houd twee of drie rondes waarin deelnemers zich telkens verplaatsen in de hoofdpersonen van de casus. Zij spreken zinnen uit die beginnen met ‘Ik …’ Als laatste verplaatsen ze zich in de casusinbrenger zelf. - Inbrenger reageert kort na elke ronde door te zeggen wat het meeste raakt. Stap 5 Reactie van de inbrenger op de vorige ronde -Inbrenger vertelt of hij antwoord heeft gekregen op zijn vraag. -Kan de vraagstelling eventueel geherdefinieerd worden? Stap 6 ‘Terugnemen van projecties’ van de groepsleden. - Deelnemers geven aan wat hetgeen ze gemeld/geadviseerd hebben met zichzelf en de eigen situatie te maken heeft.

Stap 7 Adviesronde -Hypothesen formuleren, oplossingsrichtingen verzamelen, voorwaarden daarvoor bekijken. Reageren vanuit: ‘Wat zou ik doen als ik in de positie van de inbrenger zou zitten’. Stap 8 Nabespreking -De wijze waarop werd begeleid, de toegepaste werkwijze en het samenwerken worden nabesproken.