

BOEKBESPREKING

Intervisie vraagt
Organisatie van Macht

Boek: *Intervisie bij werkproblemen*
- procesmatig en taakgericht
problemen oplossen -. Baarn 1986
Schrijver: Jeroen Hendriksen e.a.
Gelezen door: Peter Huijbregts

1 Inleiding

De auteurs willen met dit boek een oriëntatie op intervisie geven, die gebaseerd is op hun eigen leerweg van drie jaar intervisie. Juist ook omdat er op gebied van intervisie zo weinig literatuur voor handen is.

Werken als intervisiegroep is op zichzelf een laagdrempelige bezigheid. Ieder die de bedoeling heeft werkproblemen eens wat gestructureerder aan te pakken, kan op weg met de in dit boek aangeboden methoden. Minimale voorwaarde is dat de groep vertrouwen heeft in haar eigen leerweg en zelfleidend kan werken.

Intervisie wordt dan ook omschreven als: 'onderlinge adviseren t.a.v. werkproblemen, in een leergroep bestaande uit gelijken, die binnen een gezamenlijk vastgestelde structuur tot oplossingen tracht te komen (in de zin van gedragsverandering t.o.v. de probleemsituatie), in een autonoom, ervaringsgericht leerproces.'

Uitgangspunt bij intervisie is het functioneren in de werksituatie. Een intervisiegroep is taakgericht, d.w.z. dat op procesmatige wijze bepaalde doelen nagestreefd worden.

Als het gaat om een 'leergroep bestaande uit gelijken' is er een groep van mensen bedoeld (al of niet bestaande uit collega's maar liefst wel uit mensen met vergelijkbare werkproblemen), die bijeenkomen

zonder dat er sprake is van een aparte, buiten en/of boven de groep staande, (bege-)leiding. Wisselend leiderschap is een voorwaarde om de groep zelfstandig en onafhankelijk van deskundigen te laten functioneren. Zo is de groep verantwoordelijk voor haar eigen leerproces en maakt gebruik van haar eigen leiderschap. Voorwaarde is wel dat er een basis van onderling vertrouwen moet zijn.

2 Het intervisieproces

Tijdens een intervisie-bijeenkomst kunnen we de volgende fasen onderscheiden:

- 1) het verzamelen van problemen;
- 2) de probleemkeuze en de keuze van een gespreksleid(st)er;
- 3) de probleemformulering;
- 4) het vragen stellen aan de intervisant ter verheldering van het probleem;
- 5) het komen tot alternatieve gedrags- en handelingsmogelijkheden en eventuele feedback.

Bij intervisiegesprekken zijn er twee uitgangspunten van belang, te weten 'wees je eigen leider' en 'storingen hebben voorrang' (R. Cohn). Mensen kunnen bewust kiezen om zichzelf te leiden in een gesprek. Die keuzemogelijkheid houdt in dat je naar voren kunt brengen wat je vindt, wat je wilt, maar je kunt er evengoed voor kiezen dat niet te doen.

Bij 'storingen hebben voorrang' moeten we denken aan allerlei grote en kleine oorzaken die het leerproces kunnen blokkeren. Het uiten van deze storingen kan betekenen dat er weer actief aangesloten kan worden op de leertaak.

Welke methode voor de intervisie gekozen wordt, is afhankelijk van het type werkprobleem dat ingebracht wordt, de ervaring van de groepsleden met intervisie en autonoom leren, de

BOEKBESPREKING

vertrouwdheid met elkaar en de bereidheid om zichzelf bespreekbaar te stellen. Daarnaast spelen ook de beschikbare tijd en ruimte, het aantal deelnemers en de beschikbare leermiddelen een rol mee.

3 Intervisie-methoden

In het boek worden een zestal methoden kort omschreven:

3.1 de incidentmethode

moeilijke zaken die in het verleden gebeurd zijn of die er aankomen worden in een groep besproken volgens een zeer eenvoudig en strak gestructureerd model. Zo wordt een bepaald voorval op systematische wijze geanalyseerd en geëvalueerd. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de kennis en ervaring van alle groepsleden. Meerdere oplossingen kunnen dan ook naar voren komen.

3.2 de krachtveldanalyse

hierbij gaat het erom te achterhalen welke krachten (factoren) een bepaald doel of oplossing bevorderen en welke krachten de oplossing van het probleem kunnen verhinderen. Ze is vooral toepasbaar in situaties die niet al te complex zijn. Men gaat deze krachten rangschikken naar hun mogelijke invloed op het te behalen doel. Vervolgens probeert men dan te zoeken naar een oplossing en stelt men een actieplan op.

3.3 de profielbeschrijving

hierbij maakt men een eigen profiel van hoe men in deze werksituatie of leer-situatie functioneert met alle sterke en zwakke kanten. Zo krijgt men een helder beeld van zichzelf en het eigen functioneren;

3.4 de Balint-methode

gezamenlijk wordt een probleem uit het werk bekeken, men leeft zich in in de situatie en probeert mogelijke strategieën voor het handelen op te stellen, om zo

het probleem te verkleinen of op te lossen. Karakteristiek voor deze methode is de strakke scheiding van de fasen van probleemstelling, beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming.



3.5 thema-gecentreerde interactie

Deze werkwijze is ontwikkeld door Ruth Cohn. Zij stelt dat er tussen mensen altijd een thema centraal staat dat soms wordt benoemd, maar al te vaak ook wordt genegeerd. Dit centrale thema bindt de deelnemers met elkaar. Maar deelnemers in een leerproces willen ook iets leren, stellen zich een taak.

Deze taken zijn vaak verbonden met de eigen situatie van de lerende, privé of beroepsmatig. Cohn spreekt van de wereld om ons heen als de 'globe'. Hoofdgedachte van de themagecentreerde interactie is nu dat rondom het actueel levende thema zowel de lerende aan bod komt, de leergroep, alsmede de leertaak en de maatschappelijke werkelijkheid.

Deze verschillende componenten van het leerproces worden in een dynamische balans met elkaar gehouden. Bij intervisie volgens deze methode is het dus wezenlijk om op zoek te gaan naar het collectieve probleem (het actueel levende thema van de groep), om van hieruit op zoek te gaan naar mogelijke oplossingen;

6 de methode Raguse

Deze methode wil een in hoge mate gestructureerde aanpak bieden voor het gezamenlijk begrijpen en doorwerken van

BOEKBESPREKING

een probleemgeval van één individu. Essentieel is de fase waarin de groepsleden wordt gevraagd zich in te leven in de positie van verschillende personen, te beginnen bij diegenen die voor de intervisant het belangrijkste zijn, tot en met de intervisant zelf. Doordat belevingen, ervaringen en fantasieën van ieder op deze wijze worden uitgesproken, komen vaak voorheen onbewuste achtergronden van het probleem naar voren. Dit leidt ertoe dat de groep hypothesen kan formuleren die meehelpen een nieuw licht op het probleem te werpen.

4 Macht en onmacht binnen intervisie

Tot slot maakt J. Hendriksen in een laatste hoofdstuk de balans op. Hij komt te spreken over macht en onmacht, omdat deze een grote rol spelen bij het oplossen van problemen. Bij alle interacties spelen ze een rol.



Macht wordt goed gebruikt als de ander wordt erkend en aanvaard. Onmacht betekent dan, de ander niet erkennen, of niet erkend worden door de ander. Zo kun je zeggen dat een groep machtig is, wanneer de onderliggende erkenning centraal staat. Dan wordt macht eigenlijk zelfmacht: een instrument om ieder groepslid goed te laten functioneren. Het tegendeel, de onmacht, is dan herkenbaar wanneer iemand geblokkeerd wordt, niet erkend of vertrouwd wordt, genegeerd of angstig wordt of dichtslaat.

Omdat het groepsgebeuren bij intervisie sterk betrokken is op de werksituatie, spelen machtstegenstellingen uit die werksituatie in de intervisiegroep ook een rol. Het is daarom goed om deze te onderzoeken.

Het is belangrijk om machtsinvloeden te herkennen in hun positieve en negatieve betekenissen en om het vanzelfsprekende karakter ervan te doorbreken. Als dit in de intervisiegroep gebeurt, kan dit zijn doorwerking hebben in de werksituatie.

Omdat machtsverhoudingen op hun beurt veel met weerstanden, storingen en overdrachtsverschijnselen te maken hebben, besteedt de auteur hier ook nog aandacht aan. Hij is het met mevrouw Cohn eens dat ze voorrang dienen te hebben. Immers: wanneer een groep in staat is over blokkerend gevoelens te praten, wordt een actuele hier-en-nu storing van het leerproces opgeheven. Dat kan leiden tot een verbeterd inzicht in het eigen functioneren in de groep en werksituatie.

Ook haalt de auteur nog aan dat er mensen kunnen zijn die problemen hebben met het inbrengen van problemen. Zo kunnen er mensen zijn die reeds opgeloste problemen naar voren brengen, weer anderen vinden hun probleem niet zo belangrijk, of vinden het moeilijk om de problemen onder woorden te brengen, omdat ze uit vage gevoelens bestaan.

Daarom pleit de auteur ervoor om van een individueel intervisieprobleem te komen tot een groepsthema, waar iedereen bij betrokken is.

5 Concluderend

Samenvattend constateer ik dat de doelstelling van het boek wordt bereikt.

Het geeft inderdaad een oriëntatie op inter-visie.

Het geeft kort en duidelijk een aantal methoden weer die je zou kunnen gebruiken.

Ook waarschuwt het boek voor het al te strak hanteren van deze methoden. Uiteindelijk gaat het om het dienstbaar zijn van deze methoden aan het intervisieproces.



Het boek 'Intervisie bij werkproblemen' biedt in 112 pagina's een overzichtelijk en bondige handreiking. Dat er overigens niet al te diep op de materie in wordt gegaan kan daarom geen bezwaar te noemen zijn. Voor wie over de genoemde methoden wat meer informatie wil, is er een uitgebreide literatuurlijst opgenomen.

Peter Huijbregts, o.praem.

:
l
v
v
v
c
v
v
b
k
k
st