

Intervisie

De Wethoudersvereniging organiseert intervisietrajecten, waarin de deelnemers in een veilige omgeving concrete vraagstukken uit hun werk aan de orde kunnen stellen om zo van elkaar te leren.



- bestuurlijke probleemsituaties
- politiek draagvlak binnen de eigen partij en in de coalitie
- optreden in en samenwerking met de gemeenteraad
- eigen houdbaarheid
- bezinning en voorkoming van escalaties
- omgang met de pers

Waarom intervisie?

Een deel van je wethoudersambt is bekend, maar er is ook veel onbekend. Bij welk werk je ook doet is te rade gaan bij collega's een inspiratiebron. Controleren of je de goede insteek/werkwijze gekozen hebt, nieuwe ideeën en inspiratie opdoen hoort daar bij. In contact met je ambtgenoten doe je vaak nieuwe ideeën en zienswijzen op en ontdek je ook 'blinde vlekken'. Zulke contacten vinden bijna dagelijks plaats, vaak even tussendoor.

Bij intervisie gebeurt dit systematisch. Daardoor worden ervaringen omgezet in nieuwe inzichten, waarmee iemands professionaliteit op een hoger niveau wordt getild. Daarbij bevordert intervisie de gezamenlijkheid en is het een uitgelezen kans voor mensen om regelmatig feedback te krijgen op hun functioneren. Zo heeft het ook een motiverend en bindend effect, waarbij veiligheid en vertrouwen centraal staan.

Het doel van intervisie is de wethouders te laten reflecteren op hun/haar eigen handelen door intervisie en te leren van elkaar. Het leren van elkaar, met elkaar, om de professionaliteit in handelen en gedrag te vergroten.

Intervisie kan ook vanuit een ander perspectief grote voordelen bieden. Het is namelijk vaak krachtiger en directer dan een opleiding. Intervisie kan geweldig goed werken voor die situaties waarmee nog geen ervaring is opgebouwd en waar nog

geen bevredigende manier van werken voor ontwikkeld is. Een ander voorbeeld is: intervisie als middel voor het verankeren van nieuwe werkwijzen. Wanneer inzichten in werkwijze veranderen, opvattingen over het vak veranderen, de regelgeving verandert, dan zijn oplossingen vaak tijdelijk en niet zozeer standaard. Maatwerk oplossingen en inzichten kunnen in de intervisie worden opgedaan.

Vanuit dit oogpunt is het minder belangrijk of de intervisiedeelnemers werkzaam zijn in grote of kleine gemeenten. Juist het gebruik van verschillende competenties en kernwaarden maakt het leren van én met elkaar door intervisie bijzonder leerzaam en verhoogt dit op vele vlakken de professionaliteit van wethouders.

Hoe werkt het?

Individuele leerpunten van de intervisten worden benoemd tijdens de intakegespreken voorafgaand aan het intervisietraject en worden gedurende het gehele traject bewaakt door de intervisiebegeleider. Eventueel kunnen de leerpunten met de andere intervisten uit de groep gedeeld worden indien ze daarvoor open staan (vrije keuze).

Tijdens de eerste bijeenkomst van het intervisietraject wordt uitgebreid stil gestaan bij feedback geven, hoe dit werkt en vervolgens wordt hiermee geoefend. Feedback geven en ontvangen is essentieel voor het goed en veilig verlopen van de intervisiebijeenkomsten en zal daarom ook in het gehele traject worden toegepast.

Samengevat

Een intervisiegroep bestaat gemiddeld uit 6 tot 8 deelnemers en wordt samengesteld op een manier waarbij er geen, of zo min mogelijk, gemeenschappelijkheid aanwezig is qua werk. De reden hiervoor is het vertrouwelijke en persoonlijke karakter van intervisie. De vorming van de groep wordt gedaan via de 4 windrichtingen en naar aanleiding van een open inschrijving vanuit de Wethoudersvereniging of vanuit vrije aanmelding. Er wordt rekening gehouden met verschillende criteria, zoals bijvoorbeeld reisafstand, geen gemeenschappelijkheid in het werk en etc.

Voorafgaand is er een individueel intakegesprek met de intervisiebegeleider (digitaal of telefonisch) waarbij o.a. de motivatie voor intervisie besproken wordt. Bij intervisie gaat het zowel om het halen als om het brengen.

Tijdens de eerste intervisiebijeenkomst worden de vervolg afspraken ingepland (6 bijeenkomsten totaal). De locatie van de intervisiebijeenkomsten wordt in onderling overleg met de intervisten bepaald. Dit kan zijn op een centrale locatie (gemeentehuis) of bij toerbeurt in de diverse gemeenten.

Voor een intervisiesessie bereiden twee leden ieder een casus voor, terwijl ook vaak een derde casus als reserve achter de hand wordt gehouden. De duur van de intervisiebijeenkomsten is 3-3.5 uur en aansluitend of voorafgaand aan de intervisie is er over het algemeen een lichte lunch. Dit informele samenzijn draagt bij aan de dynamiek en het onderlinge vertrouwen van een groep.

De Wethoudersvereniging faciliteert intervisie voor haar leden. Kenmerken van intervisie zijn:

- Een ideale intervisiegroep bestaat uit 6 tot 8 personen, waarbij 2-3 deelnemers elke bijeenkomst een praktijkvraag inbrengen.
- Het intervisietraject bestaat in het eerste jaar uit 6 bijeenkomsten en kan bij voldoende animo vervolgd worden (met cycli van 4 bijeenkomsten).
- Een intervisiebijeenkomst duurt 3 - 3,5 uur.
- Er wordt gewerkt vanuit een basis van vertrouwen, vertrouwelijkheid, integriteit en veiligheid.

Kosten

De kosten voor het intervisietraject van 6 bijeenkomsten bedraagt:

- Voor leden € 600,- (exclusief BTW);

De kosten voor de intervisie kunnen door de gemeente worden vergoed.

Als een groep na de eerste 6 bijeenkomsten door wil gaan, dan geldt een tarief van € 600,- (exclusief BTW) per deelnemer voor de volgende 4 bijeenkomsten. De cycli van 4 bijeenkomsten kunnen daarna naar behoefte herhaald worden.

Aanmelden?

www.wethoudersvereniging.nl/wat-doen-we/ontwikkeling-and-onderwijs/intervisie-trajecten