

Leidraad

Intervisieprogramma



Inhoud

Colofon.....	2
Voorwoord	3
A. Wat is intervisie en waarom doe ik mee?.....	4
B. Jouw voordelen van deze benadering	5
D. Spelregels.....	6
E. Hoe doe je een intervisiebegeleiding goed?.....	7
F. Intervisie in vogelvlucht.....	9
G. Ter afsluiting	9

Colofon

Dit is een uitgave van het Nederlands Genootschap van Functionarissen voor de Gegevensbescherming (NGFG). Het document wordt verstrekt onder een Creative Commons Licentie (CC BY-SA 4.0). Dit betekent dat je de inhoud mag delen, graag zelfs. Vermeld daarbij wel duidelijk het NGFG als bron. Voor vragen kan je contact opnemen met secretariaat@ngfg.nl.

Dit document is tot stand gekomen in samenwerking met: Jeroen Ouendag (in opdracht van het NGFG), Karen Siemers, Peter Kager, Joëlle van Baren en Theo van Rijn (in opdracht van het NGFG).

1^e druk (mei 2023), 2^e druk (februari 2024)

Voorwoord

Functionaris Gegevensbescherming (FG) zijn is het mooiste wat er is. Het werk is uitdagend door inhoudelijke discussies over gegevensbescherming, privacy en andere grondrechten. Daarnaast ben je aangesteld op basis van je professionele kwaliteiten – in het bijzonder je deskundigheid van wet én praktijk van gegevensverwerkingen.

Als FG heb je ook andere vaardigheden nodig. Met effectief communiceren en de koers van een organisatie (h)erkennen kun je win-win situaties bereiken met gegevensbescherming. Hierdoor toon je jouw meerwaarde als FG. Soms moet je motiveren of prikkelen als personen zich (on)bewust niet realiseren waar het om gaat. Nieuwsgierig zijn als een organisatie weer een baanbrekend maar ingewikkeld project wil starten. Onafhankelijk oordelen, óók als je organisatie vertederend goed bezig is of juist *lekker* eigenwijs.

Het NGFG maakt zich als beroepsorganisatie sterk voor en door verbinding tussen FG's. Om jouw kwaliteiten te ontwikkelen zijn er altijd anderen nodig. Dit is de kern van een mentorschap of intervisie. En de kracht van het Mentor en Intervisieprogramma van het NGFG. Samen met vakgenoten werken aan nuttige FG-vaardigheden, of het nou die van jezelf zijn of van een ander.

Als je dit leest, dan heb je interesse in het programma of ben je misschien al begonnen. Goede zet, welkom! Leden van het NGFG volgen na inschrijving de training van Jeroen Ouendag tot mentor of intervisiebegeleider. Daarna start iedereen met de mentee(s) of intervisiegroep. Deze leidraad fungeert als naslagdocument. De positieve geluiden tot nu toe geven aan dat het direct waarde toevoegt. Ik wens jou hetzelfde toe. Als we onszelf en vakgenoten blijven ontwikkelen, dan kan dat het FG-schap alleen maar nog mooier maken.

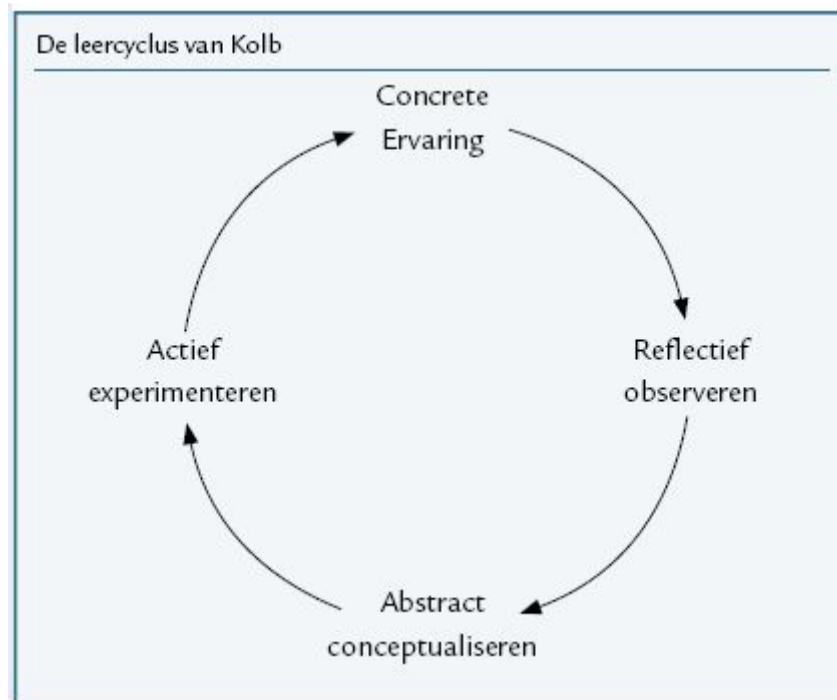
Succes en veel plezier!

Karen Siemers, voorzitter NGFG

A. Wat is intervisie en waarom doe ik mee?

Bij intervisie bespreken collega's op een methodische manier ervaringen en problemen uit de eigen werkpraktijk. Maar wat leer ik hiervan als deelnemer? Om die vraag te beantwoorden eerst even een beetje theorie over leren.

Een leerproces op basis van ervaring doorloopt, volgens de Amerikaanse psycholoog Kolb, een aantal fases. Deze zijn weergegeven in de onderstaande figuur.



Wat direct opvalt is het cyclische karakter van zo'n leerproces. Je kunt in deze cyclus op verschillende plaatsen *instappen*. De één geeft er de voorkeur aan om eerst een concrete ervaring op te doen. *Laat mij eerst maar even zelf proberen om die nieuwe televisie aan de praat te krijgen*. Terwijl de ander er juist de voorkeur aan geeft om eerst de handleiding door te nemen. *Wat is de theorie van de werking van dit apparaat? Waar je ook begint, een leerproces is pas voltooid als alle stappen zijn doorlopen*. Dus:

- Concrete ervaring opdoen: probeer maar eens even;
- Reflectief observeren: hmmm, wat gebeurt er eigenlijk en waarom werkt iets wel of juist niet?;
- Abstract conceptualiseren: aha, ik begin het concept te snappen en
- Actief experimenteren: eens even kijken of het inderdaad zo (wel/beter) werkt

En dat levert dan weer een nieuwe ervaring op.

De waarde van intervisie ligt vooral in de reflecterende observatie. Wat speelt hier? Wat vind ik daarvan? Waarom doe ik wat ik doe? Hoe kijken anderen hier eigenlijk tegenaan? Dat is typisch het soort vragen dat bij intervisie aan de orde komt. Het is jouw rol als intervisiebegeleider om ervoor te zorgen dat deze vragen goed uit de verf komen.

B. Jouw voordelen van deze benadering

Intervisie vormt een aanvulling op de manier van leren van veel professionals. Deze zijn vaak op een formele manier geschoold vanuit de inhoud van de professie. Maar hoe werkt het vervolgens in de praktijk? En wat vraagt dat eigenlijk van mij als persoon, naast mijn professionele kennis?

- In intervisie concentreren verschillende deelnemers zich gedurende enigszins langere tijd op één vraag. Hierdoor wordt een grotere diepgang bereikt dan in het dagelijkse ritme van vraag/antwoord en probleem/oplossing. Je zult merken dat dit ritme, juist vanwege de bereidheid om de ander te helpen, regelmatig de kop opsteekt. Dit gaat dan echter ten koste van verdieping van de reflectie.
- De rust in en de wederzijdse ondersteuning van een intervisiegroep stelt de deelnemers in staat om vragen waarvan zij zich soms nauwelijks bewust zijn of willen zijn op zich in te laten werken. En er zo meer aandacht aan te besteden. *Hé, ik ben niet de enige die binnen zijn organisatie altijd klaar staat voor vragen. En eigenlijk hoor ik ook van de anderen dat je daarmee de vraagstellers op een bepaalde manier wel verwent.*
- Intervisie nodigt uit om langzaam te denken en gezamenlijk te reflecteren. Oordelen en conclusies, hoe goed bedoeld ook, worden eerst even uitgesteld. Hierdoor ontstaan vaak nieuwe en verrassende inzichten die kunnen helpen om dieperliggende leervragen te beantwoorden.

C. De persoon van de deelnemer en de inhoud van zijn werk

Bij intervisie in de zuivere methodische zin van het woord staat niet de werkinhoud van de professional centraal, maar de persoon van de deelnemer. Overigens kan die werkinhoud ook wel degelijk onderwerp van gesprek zijn, maar dan is er meer sprake van collegiale consultatie. Zo is de vraag *hoe organiseren jullie de toezichthoudende taken binnen de organisatie waar je FG bent?* meer een onderwerp voor collegiale consultatie. In de praktijk bieden veel vragen waar deelnemers mee komen zowel de mogelijkheid voor collegiale consultatie, als de mogelijkheid om meer in te zoomen op de persoon van de vraagsteller. Het laatste is voor deelnemers vaak net iets spannender. De bovengenoemde vraag over toezicht is een beetje afstandelijker dan de vraag *hoe ga ik om met de grote verantwoordelijkheid die ik voel voor het informeren van (het bestuur van) de organisatie over de AVG-verplichtingen?* Dit verschil leidt in de praktijk regelmatig tot het volgende:

1. In een startende intervisiegroep ligt de nadruk vaak eerst een beetje meer op de werkinhoud. Dit is voor de deelnemers relatief *veilig* en men gebruikt dit om een gevoel van vertrouwen op te bouwen voordat men de meer persoonlijke onderwerpen bespreekt. Het is aan jou als intervisiebegeleider om gaandeweg de aandacht ook wat meer te richten op de persoonlijke component. Het gaat dan niet meer om *wat je als FG zou moeten doen*, maar om *wat deze specifieke FG, met de eigen mogelijkheden en onmogelijkheden, het beste kan doen*.
2. Bij de behandeling van een leervraag is de steller van de vraag vaak geneigd om zich op de inhoud te richten. De andere deelnemers neigen er echter (ook) naar om de persoon van de vragensteller mee te nemen in hun reflecties. Het is aan alle deelnemers en specifiek aan jou als intervisiebegeleider om dit proces in goede banen te leiden. Wanneer de vragensteller enigszins wegblijft bij zijn persoonlijke aandeel in een casus, is het de kunst om de focus van het gesprek op respectvolle wijze ook naar de inbrenger te verleggen.

D. Spelregels

In de literatuur is een groot aantal methodes voor intervisie te vinden. Voor deze leidraad wordt volstaan met de beschrijving van een breed inzetbare basismethodiek. Deze bevat een groot aantal *werkzame bestanddelen* van intervisie en is geschikt voor toepassing bij veel uiteenlopende intervisievragen. Daarnaast is de methode een praktisch handvat voor zowel de deelnemer aan, als de begeleider van een intervisiegroep.

Intervisiebegeleiders melden zich aan bij het NGFG met een eigen groep. Als je die niet hebt dan doe je een oproep via het NGFG-forum in het ledendeel van de website en stel je een groep samen uit de aanmeldingen. Het is niet noodzakelijk dat alle groepsleden lid zijn van het NGFG, de intervisiebegeleider dient dat echter wel te zijn.

De methode verloopt vervolgens via de volgende stappen:

1. De inbrenger introduceert zijn vraag en geeft, in maximaal 5 minuten, een beknopte toelichting.
2. De overige groepsleden formuleren voor zichzelf maximaal drie vragen ter verduidelijking van de ingebrachte situatie en schrijven die op.
3. De inbrenger beantwoordt hierna, kort en krachtig, alle vragen.
4. De overige groepsleden stellen indien nodig aanvullende vragen. De inbrenger beantwoordt deze direct.
5. De overige groepsleden formuleren op schrift voor zichzelf zo beknopt mogelijk wat volgens hen de kwestie is die hier voorligt.
6. De inbrenger formuleert, geholpen door de suggesties uit stap 5, wat volgens hem/haar de kwestie is ten aanzien waarvan hij/zij graag ideeën ontvangt.
7. De overige groepsleden formuleren voor zichzelf ideeën en suggesties zoals door de inbrenger gevraagd en schrijven deze op.
8. Uitwisseling van suggesties en ideeën.

De moraal van het verhaal: alle deelnemers noteren voor zichzelf wat zij zich naar aanleiding van de voorafgaande uitwisseling ter harte willen nemen.

In de bovenstaande beschrijving vallen een paar dingen op:

1. Stap 6 bevat een belangrijke kern van de methodiek. Het is de inbrenger van de behandelde casus die bepaalt wat de kwestie is ten aanzien waarvan hij suggesties ontvangt. Hiermee wordt voorkomen dat de inbrenger het gevoel krijgt speelbal te worden van een spervuur aan, overigens goedbedoelde, suggesties. Dit kan het gevoel geven dat de inbrenger als het ware *op de snijtafel ligt* en zal daarmee de animo om de volgende keer een casus in te brengen verkleinen. Het is aan jou als intervisiebegeleider om dit proces te volgen. Dat is belangrijker dan waar het inhoudelijk naartoe gaat. Is *het nog prettig en veilig voor de inbrenger?*
2. Bij stap 2, 5 en 7 worden de deelnemers gevraagd hun gedachten eerst op te schrijven voordat ze deze met de anderen delen. Hierdoor wordt iedere deelnemer gestimuleerd om zijn eigen kijk op de zaak te geven. Voorkomen wordt dat de eerste spreker iets zegt waar de anderen vervolgens over gaan nadenken hetgeen ten koste zou gaan van hun eigen ideeën. Deze stap zorgt daarmee voor een *rijkere* opbrengst. Hou je aan deze stap en ga niet mee in de verleiding om deelnemers te snel op elkaars vragen te laten reageren.

3. Aan het einde van een intervisieronde, die afhankelijk van het aantal deelnemers vaak 30 tot 45 minuten duurt, krijgen alle deelnemers de vraag wat zij zich naar aanleiding van het besprokene ter harte zouden willen nemen. Bij het toepassen van de methode speelt deze vraag echter tijdens de gehele intervisieronde op de achtergrond mee. Uitgangspunt is niet dat alle deelnemers werken voor één inbrenger, maar dat iedere deelnemer voor zichzelf tracht te leren op geleide van de ingebrachte casus. Dit heeft als effect dat deelnemers zich meer verplaatsen in de situatie van de inbrenger: *wat zou ik doen als ik in zijn schoenen zou staan?* Dit zorgt vaak voor een bepaalde bescheidenheid die bijdraagt aan een respectvolle behandeling van de inbreng en stimuleert het eigen leerproces. Soms moet je hier als intervisiebegeleider nog even extra op wijzen. Het gaat niet om wat je in een bepaalde situatie idealiter zou moeten doen. Dat weet de inbrenger vaak zelf wel.

E. Hoe doe je een intervisiebegeleiding goed?

Om de voordelen van intervisie goed tot uitdrukking te laten komen speelt een aantal condities een belangrijke rol. Te denken valt aan:

1. Vrijheid
Het staat deelnemers vrij om zelf te bepalen wat er wordt besproken en hoe diepgaand dat gebeurt. Daarnaast bepaalt iedere deelnemer voor zich welke suggesties hij bij zichzelf en zijn situatie en mogelijkheden passend vindt en zou willen overnemen. Het is belangrijk dat in dit proces de suggesties van meer ervaren deelnemers geen ongewenst zwaar gewicht krijgen.
2. Veiligheid
Door het inbrengen van een leervraag stelt een inbrenger zich kwetsbaar op. Tegelijk biedt hij de anderen de gelegenheid om met zijn inbreng zelf ook te kunnen leren. Het is aan de andere deelnemers om deze *service* minimaal te beantwoorden met een respectvolle en daardoor veilige omgang met de gestelde vraag. De spreuk *domme of rare vragen bestaan niet* moet door iedere inbrenger op elk moment doorvoeld kunnen worden. Anders neemt de bereidheid om goede leervragen in te brengen geleidelijk aan af.
3. Vertrouwelijkheid
Er bestaat geen effectieve intervisiegroep zonder de onderlinge afspraak dat hetgeen in de groep besproken wordt onder geen beding naar buiten gebracht wordt. Deelnemers laten zichzelf door hun inbreng aan anderen zien en hiervan mag geen oneigenlijk gebruik gemaakt worden.
4. Verwachtingen
Het is goed om bij de start van een intervisiegroep de onderlinge verwachtingen uit te spreken en zo nodig op elkaar af te stemmen. Dit geldt zeker voor het hiervoor benoemde verschil in aandacht voor de werkinhoud of voor de persoon van de inbrenger. Het NGFG denkt aan de volgende verwachtingen:
 - a. het zwaartepunt van de intervisie zal, zeker op termijn, bij de personen van de inbrengers liggen en minder bij de werkinhoud;
 - b. intervisie is iets anders dan een training in de zin dat het meer *brenge*n is (om samen te kunnen leren) dan *halen*;
 - c. ervaring speelt weliswaar een rol, maar is niet overheersend in de zin dat *ieder kan leren* en *ieder iets aan de ander kan toevoegen*;

5. Casuïstiek

Onderwerpen die zich lenen voor bespreking tijdens intervisie zijn niet dusdanig complex dat eerst een langdurige uitleg van de inbrenger noodzakelijk is. Tegelijk moet er ook voldoende materie zijn om zich in te verdiepen. Daarnaast dienen zij redelijk actueel te zijn, relevant te zijn voor de werkpraktijk en het moet gaan om échte vragen waarop de inbrenger een antwoord wenst. Wanneer gebruikte casuïstiek niet aan deze voorwaarden voldoet is het lastig om een aantrekkelijke intervisie te hebben.

6. Begeleiding

De kracht van intervisie ligt naast de inbreng van open, leergierige deelnemers, vooral in de methodische benadering. Zonder methodiek verwordt intervisie gemakkelijk tot lotgenotencontact of borrelpraat. Beide op zich betekenisvol, maar iets anders dan intervisie. Om de methodiek goed te kunnen hanteren en om het voldoen aan de hiervoor genoemde condities mede te bewaken, is het goed om te werken met een intervisiebegeleider. Deze neemt in principe niet deel. De intervisiebegeleider heeft onder andere als taak om de kwaliteit van de gestelde vragen en de gemaakte opmerkingen te bewaken. Het gaat er daarbij om dat vragen ook echt vragen zijn en geen verkapte suggesties. *Waarom heb je er niet voor gekozen om ...* is zo'n verkapte suggestie. Het is op zo'n moment aan de begeleider om met een zekere lichtheid te verwijzen naar de te volgen methodiek. Een andere belangrijke taak van de begeleider is om het gelijktijdige leren van inbrenger en overige deelnemers te stimuleren. Hiertoe kan de begeleider hier af en toe expliciet naar verwijzen. Bijvoorbeeld door vragen als: *Wat willen de andere deelnemers zich naar aanleiding van deze casus ter harte nemen?* Om deze taken te vervullen staat de begeleider enerzijds midden in de groep en observeert hij tegelijkertijd het proces met enige afstand. Als intervisiebegeleider hoef je niet de meest ervaren inhoudsdeskundige te zijn. Wel zijn affiniteit met het FG-schap en nieuwsgierigheid belangrijke competenties van een goede begeleider. Met de training die de NGFG-intervisiebegeleiders hebben gevolgd en deze leidraad is dit aandachtspunt binnen handbereik.

F. Intervisie in vogelvlucht

Doelstellingen:

- Eigen deskundigheid bevorderen;
- Reflecteren op het eigen handelen en
- Leren van en met elkaar in een veilige omgeving.

Uitgangspunten en aandachtspunten:

- Intervisie bestaat uit 3 (of 4) stappen: 1) twijfel zaaien (organiseren), 2) langzaam gaan (vertragen), 3) oordelen uitstellen (doorvragen) – (extra 4) hoe zou ik het doen?);
- Veiligheid, betrokkenheid en onderling respect zijn absolute basisvoorwaarden;
- Uitgangspunt is het ontwikkelen van het zelf, het individuele leerproces;
- Ideaaldoel: alle deelnemers zijn aan het leren van de ingebrachte casuïstiek;
- Intervisie is ten eerste een oefening in niet-oordelen (stel *echte* vragen, niet verpakte meningen) en ten tweede in het uitstellen van oordelen (denk na, schrijf op, luister);
- Casussen zijn nooit te klein of te specifiek: als het maar gaat om (het aandeel van) een persoon in een bepaalde situatie;
- Besef: als de oplossing eenvoudig zou zijn, zou de inbrenger het wel hebben bedacht. Intervisie is gebaseerd op het rotsvaste geloof dat het ingewikkeld is;
- De inbrenger bepaalt zelf wat hij of zij leert, waar hij of zij mee wegloopt;
- Intervisie moet niet uitmonden in supervisie, collegiaal consult, mentoring of coaching;
- In de groep is diversiteit en variatie is gewenst, onderlinge hiërarchie niet.

Rol intervisiebegeleider:

- Faciliteren, coördineren en organiseren;
- Verkeer regelen en procesbewaking en
- Geen inhoudelijke rol bij aangedragen casuïstiek.

G. Ter afsluiting

Gebruik dit document als middel om te komen tot zinvolle gesprekken, want het is noch uitputtend noch de heilige graal. De kennis, ervaring en eigenheid van zowel de intervisiebegeleider als de deelnemers maken de bijeenkomsten tot een succes.

En nu aan de slag en vergeet daarbij niet:

- Gewenste groepsgrootte is minimaal 4 en maximaal 10 deelnemers;
- De intervisiebegeleider telt niet mee in het aantal van de gewenste groepsgrootte, en
- Beperk de duur van de intervisieronde tot 30 à 45 minuten en profiteer op die manier van een optimale spanningsboog.