

## **SAMEN LEREN BIJ VERANDERINGEN**

Een fusie, een nieuwe visie of strategie, een reorganisatie, een nieuwe functie, allemaal voorbeelden van momenten waarop wordt verwacht dat 'de werkvloer' anders gaat werken. Vaak wordt veel aandacht besteed aan de nieuwe organisatieinrichting. Het feitelijk anders gaan handelen volgt dan 'vanzelf'. Niets blijkt minder waar. Regelmatig tref ik 'gefrustreerde' managers die zelfs bij hun beste teamleden de veranderde manier van werken maar beperkt terugzien.

De ervaring leert dat anders gaan handelen heel veel tijd en aandacht vraagt. Bewustwording lijkt het motto, het 'kwartje moet vallen'. Intervisie kan hier een goed hulpmiddel zijn.

Intervisie is een gestructureerde manier om samen te leren. Vaak wordt intervisie gedaan met een groepje van 4 tot 6 gelijkwaardige collega's. Elke bijeenkomst brengt een deelnemer een casus in die gezamenlijk wordt 'ontleed'. Niet zozeer het antwoord als wel de manier waarop de inbrenger tegen het probleem aankijkt is onderwerp van gesprek. Met andere woorden: 'Kun je ook op een andere manier naar het vraagstuk kijken?'.

Deze vorm van gestructureerd samen leren levert twee dingen op. Allereerst wordt de manier waarop de inbrenger met het probleem omgaat, gelegd tegen de diverse manieren waarop dit in de organisatie wordt gedaan. Gezamenlijk komt men tot 'de manier waarop het zou moeten in de organisatie', zonder dat de leiding hier expliciet op stuurt.

Daarnaast levert intervisie een mijns inziens nog veel belangrijkere winst voor de organisatie op. Deelnemers leren zichzelf kwetsbaar op te stellen en te leren van en met elkaar. Een sfeer van leren en verbeteren is ontstaan.

Meer weten? Neem contact op met EVZ.

*Rianne Vlugt*

