

Intervisie in het vizier

Een onderzoek naar de uitvoering van intervisie en de tevredenheid
daarover bij Reclassering Nederland regio Den Haag.

Scriptiebegeleider: Drs. M. Visser

Instellingbegeleider: Mw. R. Raghoenath

Student: Dhr. E. W. Kroon

Studentnummer: 3324273

Datum: juli 2010

Faculteit Sociale Wetenschappen, opleiding Sociologie

Masterthesis Vraagstukken van Beleid en Organisatie

Onderzoek uitgevoerd bij Reclassering Nederland, regio Den Haag



Universiteit Utrecht

Inhoudsopgave

1	Inleiding	7
1.1	Aanleiding.....	7
1.2	Reclassering Nederland regio Den Haag	7
1.3	Waarom intervisie bij Reclassering Nederland regio Den Haag?	8
1.4	Organisatie intervisie bij Reclassering Nederland regio Den Haag	8
1.5	Probleemstelling.....	8
1.5.1	Doelstellingen.....	9
1.5.2	Vraagstelling.....	9
1.5.3	Deelvragen.....	9
1.6	Relevantie.....	9
2	Theoretisch kader.....	11
2.1	Geschiedenis van intervisie in het algemeen	11
2.2	Definitie intervisie	11
2.3	Definitie reflectie.....	12
2.4	Effectieve uitvoering van intervisie	12
2.4.1	Kolb's Experiential Learning Cycle.....	12
2.4.2	Vertrouwen	14
2.4.3	Structuur.....	14
2.4.4	Roulatie voorzittersrol.....	15
2.4.5	Omvang intervisiegroep	15
2.5	Intervisie naar tevredenheid reclasseringswerkers	16
2.5.1	Verplichte deelname	16
3	Methoden.....	17
3.1	Verantwoording combinatie kwalitatief en kwantitatief onderzoek.....	17
3.2	Dataverzameling.....	18
3.2.1	Oriënterend interview.....	18

3.2.2	Expertinterviews.....	18
3.2.3	Semi-gestructureerde interviews.....	18
3.2.4	Enquête	20
3.3	Operationalisatie	22
3.3.1	Afhankelijke variabelen	22
3.3.2	Onafhankelijke variabelen.....	22
3.3.3	Controlevariabelen	23
3.3.4	Relevante variabelen	24
3.4	Dataverwerking	25
3.4.1	Dataverwerking interviews.....	25
3.4.2	Dataverwerking enquête.....	26
4	Resultaten.....	27
4.1	Kolb's Experiential Learning Cycle.....	27
4.1.1	Concrete ervaring	27
4.1.2	Overdenkende waarneming.....	28
4.1.3	Abstracte begripsvorming	29
4.1.4	Actief experimenteren	30
4.1.5	Conclusie Kolb's Experiential Learning Cycle	31
4.2	Lineaire regressie analyse	31
4.2.1	Vertrouwen	32
4.2.2	Structuur.....	33
4.2.3	Roulatie voorzittersrol.....	34
4.3	Overige resultaten.....	34
4.3.1	Omvang intervisiegroepen	36
4.3.2	Verplichte karakter	36
4.3.3	Draagkracht intervisie	36
4.3.4	Doel intervisie.....	37

4.3.5	Intervisiebegeleiders	37
4.3.6	Inbreng van onderwerpen.....	39
4.3.7	Notulen.....	40
4.3.8	Frequentie	40
4.3.9	Lengte bijeenkomsten	41
4.3.10	Overlap met andere overlegvormen.....	41
4.3.11	Indeling groepen.....	42
4.3.12	Participatie deelnemers	43
4.3.13	Contacten via intervisie	43
5	Conclusie	44
5.1	Hoe vindt intervisie plaats bij RN regio Den Haag?.....	44
5.2	Welke aspecten zorgen voor een effectieve uitvoering van intervisie bij RN regio Den Haag? .	45
5.3	In hoeverre wordt intervisie uitgevoerd naar tevredenheid van de medewerkers bij RN regio Den Haag?	47
6	Discussie	49
7	Beleidsaanbevelingen.....	51
7.1	Intervisie voortzetten	51
7.2	Nauwkeuriger gebruik intervisiemethode	51
7.3	Roulatie voorzittersrol.....	52
7.4	Vrijwillige intervisie	52
7.5	Frequentie verandering groepssamenstelling.....	53
	Bibliografie	54
	Bijlage 1: Verzoek voor semi-gestructureerde interviews	57
	Bijlage 2: Vragen interview niet-begeleider	58
	Bijlage 3: Vragen interview intervisiebegeleider.....	60
	Bijlage 4: Enquête.....	62
	Bijlage 5: Kopie e-mail ter vooraankondiging van de enquête	69
	Bijlage 6: Staafdiagrammen met percentages per item uit de enquête	70

Bijlage 7: De korte slag methode	86
Bijlage 8: Correlatiematrix variabelen gebruikt in lineaire regressie analyses	87

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

In Nederland is er een toenemende trend in de aandacht voor begeleidingskunde. Dit kan worden geconcludeerd op basis van de toename van het beschikbare aantal opleidingen op het gebied van begeleidingskunde door universiteiten en hogescholen (De Twentse Courant Tubantia, 2009). Ook specifiek voor intervisie, een vorm van begeleidingskunde, wordt er door intervisie-experts een toename in de aandacht waargenomen (Bellersen & Kohlmann, 2009). Bij Reclassering Nederland (RN) regio Den Haag is intervisie in september 2008 ingevoerd. Deze ontwikkeling valt binnen de toenemende trend. De term intervisie staat voor een kleinschalige gestructureerde gespreksvorm waarin de deelnemers reflecteren, problemen oplossen en relativeren met betrekking tot hun eigen handelen (Hendriksen, 2000). In de praktijk werkt het zo dat een persoonlijk probleem van een deelnemer wordt voorgelegd aan een aantal collega's die het probleem analyseren en uiteindelijk de probleeminbrenger adviseren (Hendriksen, 2002). Er wordt dus gesproken over problemen van medewerkers en hoe men daar verder mee kan komen. Het doel van intervisie is het verbeteren van het professioneel handelen van de medewerkers (Reclassering Nederland, 2008a). Bij Reclassering Nederland (RN) regio Den Haag wordt intervisie gezien als een manier om "de zaag scherp te houden" (Reclassering Nederland, 2008a).

Het doel van dit onderzoek is om te bepalen of intervisie bij Reclassering Nederland regio Den Haag op een effectieve manier en naar tevredenheid van de medewerkers wordt uitgevoerd. Deze evaluatie van intervisie wordt geschreven in opdracht van de werkgroep intervisie en zal door het management van RN regio Den Haag worden gebruikt bij verdere beleidsbepaling omtrent de voortgang van intervisie.

1.2 Reclassering Nederland regio Den Haag

Dit onderzoek zal worden uitgevoerd bij RN regio Den Haag. RN is een op zichzelf staande stichting die haar taken uitvoert door middel van subsidie van het Ministerie van Justitie. De reclassering is betrokken bij een delinquent/verdachte vanaf aanhouding tot en met terugkeer in de samenleving. In dit proces voert de reclassering verschillende taken uit, zoals bezoeken afleggen aan net opgepakte verdachten, advies geven aan de rechter, taakstraffen uitvoeren en re-integratieprogramma's uitvoeren. Deze taken worden uitgevoerd met behulp van diverse partners binnen de strafrechtketen (Reclassering Nederland, 2010a). RN is opgedeeld in tien regio's, waarvan regio Den Haag er één is (Reclassering Nederland, 2010b).

1.3 Waarom intervisie bij Reclassering Nederland regio Den Haag?

Reclasseringswerk vergt veel van een werknemer. Geen enkele cliënt is hetzelfde en ondanks alle beschikbare middelen en methoden hangt een groot deel van het succes van het werk af van de persoonlijke benadering door de reclasseringswerker (Menger & Krechtig, 2008). Bij RN regio Den Haag is besloten om intervisie in te voeren vanuit de overtuiging dat door te reflecteren op persoonlijke aspecten van het werk het handelen van de werker verbetert, evenals de effectiviteit van het reclasseringswerk (Reclassering Nederland, 2008a).

1.4 Organisatie intervisie bij Reclassering Nederland regio Den Haag

In vaste groepen van vijf of zes personen inclusief een intervisiebegeleider vindt er eenmaal in de twee maanden een intervisiebijeenkomst plaats (Reclassering Nederland, 2009). Deelnemers worden geacht zelf onderwerpen in te brengen voor de intervisiebijeenkomst en men spreekt met elkaar af dat de inhoud van de bijeenkomsten vertrouwelijk is. De tijd die voor een intervisiebijeenkomst staat is drie uur. De begeleider organiseert de bijeenkomst en houdt een gestructureerd verloop in de gaten (Reclassering Nederland, 2008b). In regio Den Haag volgen momenteel 102 reclasseringswerkers intervisie (Reclassering Nederland, 2010c). De intervisiegroepen zijn zo divers mogelijk samengesteld, zodat er in elke intervisiegroep medewerkers zitten die problemen vanuit verschillende perspectieven benaderen. Bij de indeling is gelet op mengeling van mensen van verschillende afdelingen, verschillend aantal jaren ervaring en de man/vrouw verhouding. Er zijn in regio Den Haag totaal 19 intervisiegroepen en 19 getrainde begeleiders. Deelname aan intervisie is voor alle reclasseringswerkers, behalve taakstrafmedewerkers, verplicht gesteld (lid werkgroep intervisie, 2010).

1.5 Probleemstelling

De implementatie van intervisie is gedaan door de werkgroep intervisie, bestaande uit vier medewerkers van RN regio Den Haag. De werkgroep bestaat uit een unitmanager, een werkbegeleider, een medewerker van P&O en een reclasseringswerker. De leden van de werkgroep intervisie coördineren en monitoren de voortgang van intervisie. In de beleidsnotitie intervisie regio Den Haag is afgesproken dat intervisie zal worden geëvalueerd, waarbij rapportage zal plaatsvinden aan de werkgroep intervisie, die op haar beurt weer het regionaal management team zal adviseren (Reclassering Nederland, 2009). Met dit rapport wordt voldaan aan de afspraak die gemaakt is in de beleidsnotitie om intervisie te evalueren. In dit rapport zal duidelijk moeten worden in hoeverre intervisie effectief wordt uitgevoerd en in hoeverre het naar tevredenheid van de medewerkers wordt uitgevoerd. Na rapportage van

de onderzoeksresultaten zal door het management worden besloten over de voortgang van intervisie. In de notitie "intervisie en nu verder?" zijn de concrete aandachtspunten van de evaluatie vastgesteld (Reclassering Nederland, 2010d). Deze zijn verwerkt in doelstellingen en een vraagstelling met deelvragen voor dit onderzoek.

1.5.1 Doelstellingen

- Kennis vergaren over de manier waarop intervisie wordt uitgevoerd bij RN regio Den Haag.
- Kennis vergaren over in hoeverre de medewerkers tevreden zijn met de gang van zaken omtrent intervisie.
- Op basis van de vergaarde kennis aanbevelingen doen aan RN regio Den Haag met betrekking tot intervisie.

1.5.2 Vraagstelling

In hoeverre is de toepassing van intervisie bij RN regio Den Haag effectief en naar tevredenheid van de medewerkers?

1.5.3 Deelvragen

1. Hoe vindt intervisie plaats bij RN regio Den Haag?
2. Welke aspecten zorgen voor een effectieve uitvoering van intervisie bij RN regio Den Haag?
3. In hoeverre wordt intervisie uitgevoerd naar tevredenheid van de medewerkers bij RN regio Den Haag?
4. Welke maatregelen kan RN regio Den Haag nemen om intervisie effectiever en meer naar tevredenheid van de medewerkers te laten functioneren?

1.6 Relevantie

Er is een bescheiden hoeveelheid literatuur beschikbaar over intervisie. In deze literatuur wordt veel aandacht besteed aan de praktische uitvoering van intervisie, maar weinig aan onderbouwing van de uitvoering van deze vorm van begeleidingskunde (Hendriksen, 2000; Van Agten, D'Haene, Van Hoewijk & Van der Kooij, 1998; Siegers & Haan, 1988). De wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek is dat er meer kennis zal ontstaan over een effectieve uitvoering van intervisie.

De maatschappelijke relevantie van dit onderzoek is dat duidelijk wordt hoe intervisie in de praktijk wordt uitgevoerd en wat eventuele verbeterpunten zijn. Dit heeft als doel dat intervisie effectiever en meer naar tevredenheid van de medewerkers kan worden

uitgevoerd. Hierdoor kan de organisatie zorgen voor een betere ondersteuning van de medewerkers in het reclasseringswerk. Daarnaast levert dit onderzoek kennis op voor organisaties die intervisie in willen gaan voeren of organisaties die begeleiden bij de invoering ervan. Dit onderzoek wordt uitgevoerd bij één organisatie, de resultaten kunnen dus niet zomaar gegeneraliseerd worden. Wel kunnen andere organisaties aandachtspunten uit dit onderzoek meenemen bij de beslissingen die worden genomen omtrent intervisie.

2 Theoretisch kader

2.1 Geschiedenis van intervisie in het algemeen

Hoewel de exacte ontstaansgeschiedenis niet geheel duidelijk is, lijkt het erop dat er op verschillende plekken gespreksgroepen zijn ontstaan, die uiteindelijk hebben geleid tot intervisie in zijn huidige vorm. In de jaren 50 van de vorige eeuw heeft men in Japan 'kwaliteitskringen' ontwikkeld. Deze kwaliteitskringen bestonden uit groepen van gemiddeld tien medewerkers die regelmatig bij elkaar kwamen om werkgerelateerde problemen te bespreken. Er werd verondersteld dat deze kwaliteitskringen leidden tot kostenbesparing, betere prestaties en minder ziekteverzuim (Hendriksen, 2000; Stammes, 2009).

In de psychotherapie ontstonden er door de toenemende vraag naar therapie in de jaren 70 wachtlijsten. Dit werd opgelost door 'wachtkamertherapie' te organiseren. Een groep mensen met vergelijkbare problemen werden bij elkaar gezet met minimale begeleiding om sessies 'zelftherapie' te houden. De effecten van deze vorm van therapie bleken vergelijkbaar te zijn met die van andere vormen van psychotherapie (Stammes, 2009).

Ook in de gezondheidszorg ontstond er in de jaren 70 een vorm van gespreksgroepen, collegiale consultatie genaamd. Deze vorm wordt beschreven als een proces waarbij professionals elkaar vragen stellen over problemen met als doel om het nadenken over problemen te stimuleren (Hendriksen, 2000).

In de literatuur over supervisie wordt intervisie beschreven als een variant van supervisie. Intervisie zou ontstaan zijn doordat er weerstand zou zijn tegen de afhankelijkheid van een supervisor bij supervisie. Intervisie is door de jaren heen steeds meer geaccepteerd als een zelfstandige vorm van begeleiding gericht op reflectie (Hendriksen, 2000).

2.2 Definitie intervisie

Een bekende auteur op het gebied van intervisie is Jeroen Hendriksen (Van Agten et al., 1998). Hendriksen heeft sinds 1986 al negen drukken uitgebracht van zijn boek 'Intervisie bij werkproblemen'. In dit boek wordt de volgende definitie van intervisie gegeven:

"Intervisie is collegiale ondersteuning met betrekking tot onderlinge advisering bij werkproblemen in een leergroep bestaande uit gelijken die binnen een gezamenlijke vastgestelde structuur tot inzichten en oplossingen tracht te komen in een zelfsturend en op reflectie gericht leerproces" (Hendriksen, 2000, pp 24).

Van Agten et al. (1998) omschrijven intervisie als volgt:

“Intervisie is een gestructureerde vorm van systematische uitwisseling van werkervaring en van reflectie daarop door professionals, met het oog op het beter functioneren in hun beroepsrol, ten bate van hun doelgroep” (Van Agten et al., 1998, pp 36).

Doordat beide definities elementen bevatten die intervisie bij RN regio Den Haag concreet en afgebakend kunnen beschrijven, is ervoor gekozen om op basis van de twee definities een nieuwe definitie samen te stellen, die gehanteerd zal worden in dit onderzoek. Deze nieuwe samengestelde definitie is als volgt:

“Intervisie is collegiale ondersteuning met betrekking tot onderlinge advisering bij werkproblemen in een leergroep bestaande uit gelijke professionals die binnen een gezamenlijk vastgestelde structuur tot inzichten en oplossingen tracht te komen in een zelfsturend en op reflectie gericht leerproces, met het oog op het beter functioneren in hun beroepsrol, ten bate van hun doelgroep.”

2.3 Definitie reflectie

Het doel van intervisie is dat er wordt gereflecteerd op het eigen handelen (Reclassering Nederland, 2008a). Om duidelijk te maken wat er in dit onderzoek precies met reflectie wordt bedoeld zal er een definitie worden gegeven. Hendriksen gebruikt in zijn boek de beschrijving van Regouin (2000). In dit onderzoek zal ook deze definitie gehanteerd worden:

“Reflectie is terugkijken, bespiegelen, overdenken en zoeken naar betekenissen, met als doel het vergroten van iemands inzicht, hetgeen kan leiden tot gedragsverandering” (Hendriksen, 2000, pp 25).

2.4 Effectieve uitvoering van intervisie

2.4.1 Kolb's Experiential Learning Cycle

Intervisie heeft tot doel dat het handelen van de werker verbetert door te reflecteren op het handelen en hier dus van te leren (Reclassering Nederland, 2008a). In diverse literatuur over intervisie wordt verondersteld dat de verschillende fasen van Kolb's Experiential Learning Cycle (ELC) met behulp van intervisiebijeenkomsten worden doorlopen (Hendriksen, 2000; Van Agten et al., 1998; Siegers & Haan, 1988). Als Kolb's ELC wordt doorlopen vindt er een leerproces plaats, dat in de literatuur wordt beschreven als optimaal (Hendriksen, 2000; Kayes, 2002; Kayes, Kayes & Kolb, 2005; Siegers & Haan, 1988; Van Agten et al., 1998). In

het geval dat Kolb's ELC wordt doorlopen met behulp van intervisie kan er dus gesteld worden dat intervisie leerzaam is. Het volledig doorlopen van Kolb's ELC wordt gezien als een optimaal leerproces, dit zou getuigen van een effectieve uitvoering van intervisie bij RN regio Den Haag. Dit maakt het interessant om te onderzoeken of Kolb's ELC door reclasseringswerkers wordt doorlopen met behulp van intervisie.

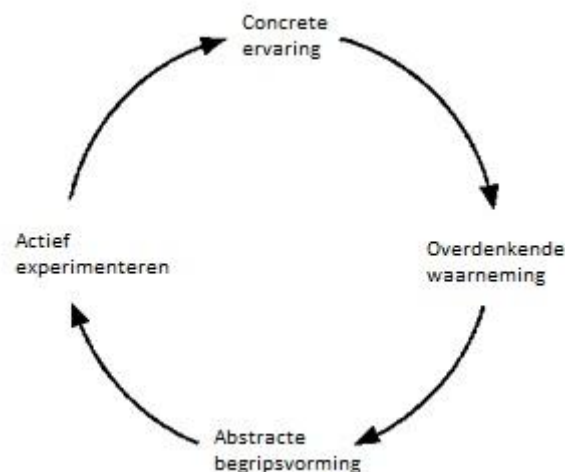
Sinds begin jaren '70 zijn supervisors geïnteresseerd in de opvattingen van Kolb en worden ze beschouwd als bruikbaar (De Bock, 1976; Siegers & Haan, 1988; Regouin & Siegers, 2005). Kolb's theorie uit 1984 is zelfs nu nog een van de meest invloedrijke theorieën op het gebied van leren (Kayes, 2002).

Volgens Kolb is leren het proces waarbij kennis ontstaat doormiddel van de transformatie van ervaring (Siegers & Haan, 1988). Een optimaal leerproces doorloopt volgens Kolb de hieronder beschreven vier fasen (zie ook figuur 1).

1. Concrete ervaring: een medewerker doet een concrete en persoonlijke ervaring op in zijn leven.
2. Overdenkende waarneming: er vindt reflectie plaats, door terug te kijken op de ervaring, erover na te denken en het te analyseren.
3. Abstracte begripsvorming: er wordt afstand genomen van de ervaring en er wordt getracht te veralgemeniseren. Een zoektocht naar het achterliggende principe.
4. Actief experimenteren: op basis van de gegenereerde kennis uit eerdere ervaringen worden er nieuwe keuzes gemaakt in nieuwe situaties.

(Kolb, 1984)

Figuur 1. Kolb's Experiential Learning Cycle.



Op basis van de intervisieliteratuur is het de verwachting dat met behulp van intervisiebijeenkomsten de verschillende fasen van Kolb's ELC worden doorlopen. Op het moment dat Kolb's ELC volledig wordt doorlopen vindt er een optimaal leerproces plaats, dit zou getuigen van een effectieve uitvoering van intervisie. Met behulp van het kwalitatieve deel van deze studie zal worden gekeken of deze verwachting klopt.

2.4.2 Vertrouwen

Naast het wel of niet doorlopen van Kolb's ELC spelen er nog andere factoren mee die effect kunnen hebben op de mate waarin intervisie leerzaam is voor de deelnemers. Intervisie is een plek waar persoonlijke problemen in het werk besproken kunnen worden. Hiervoor is het van essentieel belang dat de deelnemers aan intervisie voldoende onderling vertrouwen hebben (Bellersen & Kohlmann, 2009; Hendriksen, 2000; Hendriksen, 2002). Het is namelijk zo dat hoe meer onderling vertrouwen de deelnemers hebben, hoe gemakkelijker men over de eigen problemen durft te spreken in intervisie (Bellersen & Kohlmann, 2009). Als leden van een team elkaar niet vertrouwen voelen zij zich niet veilig om hun ervaringen te delen en kan men dus niet van elkaar leren (Kayes et al., 2005). Aangezien het objectief toetsen van de mate waarin deelnemers van intervisie leren buiten het tijdsbestek van deze studie valt, zal worden gekeken in welke mate de deelnemers zelf ervaren te leren van intervisie. Op basis van deze gegevens is hypothese 1 geformuleerd.

H1: Hoe minder deelnemers in een intervisiegroep elkaar vertrouwen, hoe minder men ervaart te leren.

2.4.3 Structuur

Een andere belangrijke factor die meespeelt in de mate waarin werkers kunnen leren van intervisie is de mate waarin er een groepsgevoel is binnen de intervisiegroep. Teams werken het best wanneer alle leden zich onderdeel van de groep voelen (Schutz, 1958). Een belangrijk deel van dat groepsgevoel ontstaat doordat het team structuur biedt (Schutz, 1958). Structuur in de intervisiebijeenkomsten kan geboden worden door intervisiemethoden toe te passen (Bellersen & Kohlmann, 2009; Hendriksen, 2000; Hendriksen, 2002). Voor intervisiebijeenkomsten zijn er zeer veel verschillende methoden beschikbaar die begeleiders van intervisie in kunnen zetten in hun groep (Hendriksen, 2002). Deze verschillende methoden bevatten regels en procedures voor de manier waarop het gesprek verloopt (bijvoorbeeld in verschillende fasen), hoe een onderwerp wordt ingebracht en hoeveel tijd er voor elke fase beschikbaar is. Ook geeft de mate waarin deze methoden gevolgd worden de mate van structuur aan (Hendriksen, 2002). Het doel van intervisie is om het handelen van de medewerkers te verbeteren. Om dit doel te kunnen bereiken moet er in

interviewbijeenkomsten in ieder geval sprake zijn van een basisstructuur (Hendriksen, 2000). Op basis hiervan is hypothese 2 geformuleerd.

H2: Hoe meer structuur in de vorm van een interviewmethode de interviewbijeenkomsten hebben, hoe meer de deelnemers ervaren te leren.

2.4.4 Roulatie voorzittersrol

De interviewgroepen bij RN regio Den Haag hebben een vaste begeleider. Er kan door de begeleider echter wel voor gekozen worden om de voorzittersrol van de bijeenkomsten te laten rouleren (Lid werkgroep interview, 2010). Hendriksen stelt dat interviewbegeleiders zichzelf op termijn overbodig moeten maken, omdat het anders meer een coachingstraject is in plaats van interview (2002). Hierdoor kan er hiërarchie in de interviewgroep ontstaan, terwijl het juist de bedoeling is dat interview wordt uitgevoerd met een groep van gelijken (Hendriksen, 2002). Hiërarchie in een interviewgroep is een bedreiging voor het vertrouwen en de openheid (Hendriksen, 2002). Hendriksen bepleit dus dat voor een effectieve uitvoering van interview het is beter als de voorzittersrol rouleert. Dit wordt ondersteund door een onderzoek van Lingham. Hierin wordt gesteld dat teams die in een hoge mate afhankelijk zijn van één leider minder productief zijn (Lingham, 2004). Op basis van de inzichten van Hendriksen en het onderzoek van Lingham is het de verwachting dat medewerkers die in groepen zitten met een groepsleider die de voorzittersrol vaker laat rouleren meer ervaren te leren van interview dan medewerkers die in groepen zitten waarvan de groepsleider de voorzittersrol minder vaak laat rouleren, hieruit volgt hypothese 3.

H3: Naarmate de groepsleider de voorzittersrol vaker laat rouleren, ervaren de deelnemers meer te leren.

2.4.5 Omvang interviewgroep

Een team moet groot genoeg zijn om haar taken te kunnen vervullen en klein genoeg om die taken te kunnen coördineren (Hackman, 2002). Uit onderzoek van Hackman blijkt de meest effectieve omvang van een team vier tot zes leden te zijn (2002). De groepen van interview bij Reclassering Nederland regio Den Haag bestaan uit vijf of zes leden (lid werkgroep interview, 2010). Volgens Hendriksen (2000) ligt de ideale grootte van de groep tussen de zes en acht leden, maar mag het er één meer of minder zijn. Aangezien alle interviewgroepen bij RN regio Den Haag uit vijf of zes leden bestaan kan er geen vergelijking gemaakt worden in effectiviteit, wel kan worden gemeten in hoeverre de medewerkers tevreden zijn met deze omvang. Hierbij wordt verondersteld dat de meest effectieve omvang ook de meest geprefereerde omvang is. Op basis hiervan is hypothese 4 opgesteld:

H4: De medewerkers van RN regio Den Haag zijn tevreden zijn met de huidige omvang van de groepen.

2.5 Intervisie naar tevredenheid reclasseringswerkers

Het antwoord op de deelvraag of intervisie naar tevredenheid van de reclasseringswerkers wordt uitgevoerd zal, grotendeels zonder expliciete verwachtingen, op basis van de resultaten beantwoord gaan worden. Over de verplichte deelname aan intervisie is wel getracht een verwachting te formuleren.

2.5.1 Verplichte deelname

Intervisie is bij RN regio Den Haag verplicht gesteld voor alle reclasseringswerkers. Er is een aantal medewerkers die vrijstelling hebben gekregen van intervisie, bijvoorbeeld omdat ze geen cliëntcontact hebben (lid werkgroep intervisie, 2010). Volgens Siegers (1998) is het acceptabel als een organisatie intervisie verplicht stelt voor bepaalde categorieën werknemers. Hierover zijn auteurs van intervisieliteratuur echter niet eensgezind. Van Praag (2000) stelt dat vrijwilligheid en vrijheid voorwaarden zijn voor intervisie. Hierover kan dus geen duidelijke verwachting geuit worden. Uit dit onderzoek zal dus blijken in hoeverre het verplicht zijn van deelname aan intervisie wordt gewaardeerd en geaccepteerd.

3 Methoden

In dit hoofdstuk zal het proces van dataverzameling en de analyse van de data worden besproken. Aan de orde zal komen waarom er is gekozen voor een combinatie van kwalitatief- en kwantitatief onderzoek, het verloop van de dataverzameling, de operationalisatie van de begrippen en een beschrijving van de gebruikte methoden bij de analyse van de data.

3.1 Verantwoording combinatie kwalitatief en kwantitatief onderzoek

Om een zo volledig mogelijk antwoord te krijgen op de hoofdvraag in dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek. Door gebruik te maken van een kwalitatieve onderzoeksmethode kan inzicht worden verkregen in wat mensen beweegt en kan een helder beeld worden gevormd van situaties ('t Hart, Boeije & Hox, 2005). In het geval van intervisie is dit zeer bruikbaar, omdat er weinig kennis bestaat over de manier waarop intervisie wordt uitgevoerd en ervaren door de medewerkers van RN regio Den Haag. Voor het kwalitatieve deel van het onderzoek wordt er gebruik gemaakt van een oriënterend interview, expertinterviews en semi-gestructureerde interviews.

Na afronding van het kwalitatieve deel van de dataverzameling is er gestart met het kwantitatieve deel van de dataverzameling. Het gebruik van een kwantitatieve analysemethode kan inzicht verschaffen in aantallen en omvang van waarnemingen uit het kwalitatieve deel en dient dus ter ondersteuning. Daarnaast kunnen er verbanden worden gelegd tussen variabelen, zodat de hypothesen die zijn opgesteld in het theoretisch kader getoetst kunnen worden ('t Hart et al., 2005). Voor het kwantitatieve deel van het onderzoek is gebruik gemaakt van een enquête.

Door de twee methoden in deze volgorde toe te passen is er meer zekerheid dat het onderzoek zich op de belangrijkste zaken richt (Saunders, Lewis & Thornhill, 2004). Naast het toetsen van de verwachtingen en hypothesen die zijn opgesteld in het theoretisch kader is er met behulp van de combinatie van interviews en enquête een uitgebreid beeld ontstaan van de manier waarop intervisie wordt uitgevoerd en ervaren door de medewerkers van RN regio Den Haag. In het eerste deel van de resultaten zal Kolb's ELC behandeld worden, dit zal hoofdzakelijk aan de hand van het kwalitatieve deel van het onderzoek gebeuren. In het tweede en derde deel van de resultaten, waarin de hypothesen worden getoetst en de overige resultaten aan bod komen, zullen de kwalitatieve gegevens meer worden ondersteund met gegevens uit het kwantitatieve deel van het onderzoek.

3.2 Dataverzameling

3.2.1 Oriënterend interview

Ten behoeve van dit onderzoek is er bij aanvang van dit onderzoek een oriënterend interview gehouden met een betrokken medewerker van RN regio Den Haag. Deze medewerker neemt deel aan de werkgroep intervisie en is daardoor medeverantwoordelijk voor de coördinatie van intervisie bij RN regio Den Haag. Deze medewerker is tevens het eerste aanspreekpunt voor intervisiebegeleiders. Dit lid van de werkgroep intervisie heeft de functie van reclasseringswerker en is zelf ook voorzitter van een intervisiegroep. Het doel van dit interview was om inzicht te krijgen in de organisatie van intervisie bij RN regio Den Haag en de problemen die daarin tegen worden gekomen. Het oriënterende interview is aan de hand van aantekeningen verwerkt.

3.2.2 Expertinterviews

Ten behoeve van dit onderzoek zijn twee experts geïnterviewd. Deze twee expertinterviews zijn opgenomen met een recorder.

De eerste expert die is geïnterviewd is een medewerker van Transfergroep Rotterdam en is de externe trainer van de intervisiebegeleiders bij RN regio Den Haag. Via de werkgroep intervisie is er contact gelegd met deze expert. Deze externe trainer heeft veel ervaring met de reclassering, doordat ze al meer dan tien jaar trainingen verzorgt voor reclasseringsmedewerkers. Ook heeft deze externe trainer veel ervaring met het geven van trainingen bij andere organisaties. Het doel van dit interview was om de gedachten achter intervisie en haar visie op de manier waarop intervisie wordt uitgevoerd bij RN regio Den Haag helder te krijgen.

De tweede expert is een beleidsmedewerker van RN regio Den Bosch die intervisie coördineert bij RN regio Den Bosch. Dit interview is gehouden nadat de rest van de dataverzameling heeft plaatsgevonden. Het doel van dit interview was om de werkwijze van regio Den Bosch met die van Den Haag te vergelijken, om zo de aanbevelingen te ondersteunen.

3.2.3 Semi-gestructureerde interviews

In totaal zijn er N=14 semi-gestructureerde interviews gehouden met deelnemers aan intervisie bij RN regio Den Haag. Het doel was om tien reclasseringsmedewerkers die geen begeleider zijn van een intervisiegroep en vijf reclasseringsmedewerkers die wel begeleider zijn van een intervisiegroep te interviewen. Deze aantallen zijn gekozen op basis van de beschikbare tijd, rekening houdend met het feit dat er ook nog een enquête gehouden zou

gaan worden onder alle reclasseringswerkers die deelnemen aan intervisie. Er wordt onderscheid gemaakt tussen begeleiders en niet-begeleiders omdat zij mogelijk anders over intervisie denken. Ook kunnen aan begeleiders andere vragen worden gesteld, bijvoorbeeld over de training die zij hebben gekregen om intervisiebegeleider te worden.

Bij het selecteren van de respondenten is er gebruik gemaakt van een systematische steekproef ('t Hart et al., 2005). Op het moment van de dataverzameling namen 102 reclasseringsmedewerkers van RN regio Den Haag deel aan intervisie, waarvan 19 als intervisiebegeleider. De systematische steekproef is getrokken met behulp van een Microsoft Excel spreadsheet waarin alle reclasseringswerkers die intervisie volgen zijn opgenomen. Uit de groep met 83 niet-begeleiders is steeds de 8^e uit de lijst via een e-mail benaderd met het verzoek voor een interview (zie bijlage 1 voor een kopie van het verzoek). Uit de groep van 19 begeleiders zijn via een systematische steekproef vijf begeleiders benaderd voor een interview. Een aantal medewerkers is telefonisch of via e-mail herinnerd aan het verzoek en uiteindelijk is er met negen reclasseringsmedewerkers die geen begeleider zijn en vijf die wel begeleider zijn een interview gehouden. De in eerste instantie benaderde personen wilden of konden niet allemaal meewerken aan het onderzoek. Negen medewerkers hebben laten weten niet mee te werken aan het onderzoek. Bij interviews is een responspercentage van 50% normaal (Saunders et al., 2004). In dit geval is er een responspercentage van 60.9%, dit is dus iets hoger dan verwacht. Het doel van tien interviews met niet-begeleiders is niet gehaald, vanwege een afzegging van een interview op het laatste moment. Bij de laatste interviews onder niet-begeleiders werd er geen nieuwe informatie meer vergaard, er was dus sprake van verzadiging ('t Hart et al., 2005). Aangezien er sprake was van verzadiging is ervan afgezien om alsnog een niet-begeleider te benaderen.

Bij semi-gestructureerde interviews wordt vaak gebruik gemaakt van een vragenlijst of een lijst met thema's (Saunders et al., 2004). Deze vragenlijst kan tijdens of na een interview veranderen, zodat er rekening kan worden gehouden met nieuwe kennis. De volgorde waarin de vragen worden gesteld kan, afhankelijk van het gespreksverloop, ook variëren (Saunders et al., 2004). Standaardisatie van de vragenlijst heeft echter ook voordelen, want dit leidt tot een hogere betrouwbaarheid ('t Hart et al., 2005). Om hierin een middenweg te vinden is er bij de interviews gebruik gemaakt van een gestandaardiseerde vragenlijst, waaraan minimale aanpassingen zijn gedaan tijdens het verloop van de interviews. Voor niet-begeleiders en begeleiders zijn er verschillende gestandaardiseerde vragenlijsten gemaakt, die voor een groot deel overlap hebben. Er is voor verschil in vragenlijsten gekozen, omdat er aan begeleiders enkele aanvullende vragen konden worden gesteld. Zie bijlage 2 voor de definitieve gestandaardiseerde vragenlijst voor niet-begeleiders en bijlage 3 voor de definitieve gestandaardiseerde vragenlijst voor begeleiders.

De aard van de vragen in een semi-gestructureerd interview maken het nodig dat de gegevens worden vastgelegd met behulp van aantekeningen of door middel van een opname (Saunders et al., 2004). De semi-gestructureerde interviews zijn opgenomen met een digitale recorder.

Sociaal wenselijke antwoorden hebben een negatief effect op de validiteit ('t Hart et al., 2005). In de uitnodiging van het interview en voorafgaand aan het gesprek is duidelijk gemaakt dat de gesprekken anoniem zullen worden verwerkt. In de aankondiging van de enquête en op het enquêteformulier zelf is aangegeven dat de enquêtes ook anoniem zullen worden verwerkt. Het waarborgen van de anonimiteit is erop gericht om het geven van sociaal wenselijke antwoorden van de respondenten te beperken.

3.2.4 Enquête

Het doel was om de enquête te verspreiden onder alle reclasseringsmedewerkers die deelnemen aan intervisie, dit is de operationele populatie ('t Hart et al., 2005). Hiervoor is gekozen om een goede afspiegeling van de onderzoekspopulatie te krijgen. Uiteindelijk zijn er N=47 ingevulde enquêtes retour ontvangen.

Op basis van de literatuur en de kennis die is opgedaan in de semi-gestructureerde interviews is er een onderwerpenlijst voor de enquête opgesteld. Deze onderwerpen zijn met behulp van het 'Basisboek Enquêteren' van Baarda, De Goede & Kalmijn (2007a) tot een gestandaardiseerde vragenlijst gevormd (zie bijlage 4). Deze vragenlijst is bekeken en goedgekeurd door de werkgroep intervisie. Naar aanleiding van bespreking van de vragenlijst met de begeleider vanuit de universiteit zijn er nog enkele aanpassingen aan de vragenlijst gedaan. Na de definitieve versie van de enquête te hebben gemaakt, is overgegaan tot de verspreiding ervan.

Bij RN regio Den Haag zijn zes units (afdelingen) waarvan de reclasseringmedewerkers intervisie volgen. Deze zes units hebben afzonderlijk een e-mail gehad om ze op de hoogte te stellen van de enquête (zie bijlage 5 voor een kopie van deze e-mail). Alle reclasseringsmedewerkers die intervisie volgen hebben dus een notificatie gehad. Vervolgens zijn de enquêtes persoonlijk op papier uitgedeeld aan de bureaus van de reclasseringsmedewerkers. Bij de afwezigheid is er een exemplaar achtergelaten op het bureau. Ook waren er voor de medewerkers die geen enquête bij hun bureau hebben ontvangen reserve exemplaren te vinden onder de dozen waarin de enquêtes ingeleverd moesten worden, dit stond vermeld in de e-mail die ze hebben ontvangen. De medewerkers

hebben negen werkdagen de tijd gehad om hun ingevulde enquête in te leveren in één van de dichtgeplakte inleverdozen.

Doordat een hoge respons een positief effect heeft op de validiteit van het onderzoek is er getracht een zo hoog mogelijke respons van de enquête te genereren. Het garanderen van anonimiteit heeft een gemiddeld effect van +20% op het responspercentage, ook het vooraf aankondigen en persoonlijk uitdelen van de enquête hebben positieve effecten op het responspercentage (Saunders et al., 2004). De voorgenoemde methoden zijn vanwege hun positieve effecten op het responspercentage toegepast in dit onderzoek.

In totaal zijn er 90 enquêtes uitgedeeld of opgehaald bij een inleverdoos. Niet alle 102 medewerkers die intervisie volgen zijn dus bereikt. Dit is wellicht te verklaren doordat niet iedereen een vast bureau heeft en dat mensen die in eerste instantie geen enquête hebben ontvangen niet uit zichzelf een exemplaar hebben opgehaald bij een inleverdoos. Van de 90 enquêtes zijn er 47 ingevuld ingeleverd in een inleverdoos. Dit is een respons van 52.2%. Dit is een normaal responspercentage voor een enquête (Saunders et al., 2004).

In tabel 3.1 worden gegevens van de respondenten vergeleken met de gegevens van de populatie, dat wil zeggen met alle reclasseringswerkers die deelnemen aan intervisie. De gegevens over de populatie zijn afkomstig uit een bestand gegenereerd door de afdeling Personeel & Organisatie van RN regio Den Haag. In de tabel is te zien dat de verschillen tussen de populatie en de respondenten klein zijn. Dit draagt bij aan de generaliseerbaarheid van de resultaten naar de hele populatie.

Tabel 3.1

Vergelijking deelnemers intervisie met respondenten

	Deelnemers intervisie	Respondenten
Percentage vrouwen	67.3%	65.2%
Percentage mannen	32.7%	34.8%
Gemiddelde leeftijd in jaren	37.0	36,6
Gemiddeld aantal jaren in dienst	5.4	5.1
Percentage intervisiebegeleiders	18.6%	21.7%

Bron: Reclassering Nederland, 2010e

3.3 Operationalisatie

In wetenschappelijk onderzoek komt het voor dat semi-gestructureerde interviews gebruikt worden om variabelen te vinden voor het kwantitatieve deel van het onderzoek (Saunders et al., 2004). Ook in dit onderzoek zijn de gegevens die naar voren zijn gekomen in de semi-gestructureerde interviews gebruikt bij het ontwerpen van de enquête. Voor het toetsen van de eerste drie hypothesen wordt gebruikt gemaakt van begrippen die bestaan uit meerdere items uit de enquête. Het toetsen van de hypothesen in dit onderzoek gebeurt met lineaire regressie analyse, zodat er een aantal controlevariabelen meegenomen kunnen worden. De variabelen die met minimaal drie variabelen gezamenlijk een begrip vormen zijn getest op betrouwbaarheid door middel van Cronbach's Alpha. Dit geeft aan in hoeverre variabelen, die gezamenlijk in een schaal zitten, hetzelfde begrip meten (Baarda, De Goede & Van Dijkum, 2007b). De variabelen die gezamenlijk een schaal vormen dienen minimaal een alpha van 0.60 te hebben (Baarda et al., 2007b). Begrippen die uit twee variabelen bestaan zijn getest met een correlatie analyse, waarbij is gesteld dat de begrippen significant samen moeten hangen om betrouwbaar te zijn.

3.3.1 Afhankelijke variabelen

Het begrip 'leerzaam' is de afhankelijke variabele in de hypothesen 1, 2 en 3. Dit begrip meet in hoeverre de respondenten ervaren te leren van intervisie. Het begrip 'leerzaam' bestaat uit de volgende drie items uit de enquête:

24. In hoeverre volgt u zelf de ontvangen adviezen op?
25. Intervisie verruimt mijn mogelijkheden tot professioneel handelen.
26. Intervisie vergroot mijn zelfbewustzijn.

De antwoordcategorieën bij item 24 lopen op een vijfpuntsschaal van 'altijd' tot 'nooit'. De antwoordcategorieën bij de items 25 en 26 lopen op een vijfpuntsschaal van 'helemaal eens' tot 'helemaal oneens'. Om het begrip 'leerzaam' te vormen zijn de scores op de drie items bij elkaar opgeteld en door drie gedeeld, waarbij een hogere score aangeeft dat een respondent minder ervaart te leren van intervisie. Het begrip 'leerzaam' heeft een Cronbach's Alpha van 0.80 en is dus betrouwbaar.

3.3.2 Onafhankelijke variabelen

Het begrip 'vertrouwen' is een onafhankelijke variabele en wordt gebruikt bij hypothese 1. Dit begrip meet in hoeverre deelnemers in een intervisiegroep elkaar vertrouwen. Het begrip 'vertrouwen' bestaat uit de volgende twee items uit de enquête:

20. In welke mate voelt u zich vrij om te spreken in uw huidige intervisiegroep?
21. In welke mate vertrouwt u uw huidige intervisie groepsleden?

De antwoordcategorieën bij item 20 en 21 lopen op een vijfpuntsschaal van 'zeer veel' tot 'zeer weinig'. Om het begrip 'vertrouwen' te vormen zijn de scores op de twee items bij elkaar opgeteld en door twee gedeeld, waarbij een hogere score aangeeft dat een respondent minder vertrouwen heeft in deelnemers van de intervisiegroep waarin de respondent zit. De items 20 en 21 hangen significant samen, het begrip 'vertrouwen' is dus betrouwbaar, $r_s = +.779$, $n=46$, $p<.01$, tweezijdig.

Het begrip 'structuur' is een onafhankelijke variabele en wordt gebruikt bij hypothese 2. Dit begrip meet in hoeverre intervisiebijeenkomsten structuur hebben. Het begrip 'structuur' bestaat uit de volgende twee items uit de enquête:

12. De intervisiebijeenkomsten van mijn groep verlopen gestructureerd.
13. Er zit voldoende structuur in de intervisiebijeenkomsten.

De antwoordcategorieën bij item 12 lopen op een vijfpuntsschaal van 'zeer veel' tot 'zeer weinig'. De antwoordcategorieën bij item 13 lopen op een vijfpuntsschaal van 'helemaal eens' tot 'helemaal oneens'. Om het begrip 'structuur' te vormen zijn de scores op de twee items bij elkaar opgeteld en door twee gedeeld, waarbij een hogere score aangeeft dat de intervisiebijeenkomsten minder structuur hebben. De items 12 en 13 hangen significant samen, het begrip 'structuur' is dus betrouwbaar, $r_s = +.717$, $n=46$, $p<.01$, tweezijdig.

Het begrip 'roulatie voorzittersrol' is een onafhankelijke variabele en wordt gebruikt bij hypothese 3. Dit begrip geeft aan in welke mate de voorzittersrol binnen de intervisiegroep van de respondent rouleert. Het begrip 'roulatie voorzittersrol' bestaat uit het volgende item uit de enquête:

10. Hoe vaak rouleert de voorzittersrol in uw intervisiegroep?

De antwoordcategorieën bij item 10 lopen op een vijfpuntsschaal van 'altijd' tot 'nooit'. Dit begrip bestaat uit één item uit de enquête, waarbij een hogere score aangeeft dat de voorzittersrol minder vaak rouleert.

3.3.3 Controlevariabelen

Om een aantal mogelijke factoren uit te sluiten die invloed zouden kunnen hebben op verbanden in de lineaire regressie analyse worden er een aantal controlevariabelen meegenomen in de analyse. Er wordt gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, jaren in dienst en het wel of niet zijn van intervisiebegeleider. Aangezien de variabelen 'geslacht' en 'wel of geen intervisiebegeleider' dichotome variabelen zijn zullen deze als dummy variabelen worden meegenomen. Bij 'geslacht' is de optie 'man' als een 1 gecodeerd, daarom zal de

dummy variabele als 'man' worden opgenomen. Bij 'wel of geen intervisiebegeleider' is de optie 'ja' als een 1 gecodeerd, daarom zal de dummy variabele als 'intervisiebegeleider' worden opgenomen.

3.3.4 Relevante variabelen

In de resultaten zal naast de regressie analyses gebruik gemaakt worden van beschrijvende statistieken van relevante variabelen. In tabel 3.2 is een overzicht te vinden waarin staat op basis van welke items de variabelen zijn opgesteld. De variabelen die in deze tabel te vinden zijn zullen aan bod komen in het eerste en het laatste deel van de resultaten. Hierin zullen respectievelijk Kolb's ELC en de overige resultaten behandeld worden.

De variabelen zijn afkomstig uit de enquête en allemaal, behalve 'voortzetten' en 'lengte bijeenkomsten', op een vijfpuntsschaal gemeten, waarbij een hogere score een negatievere houding ten opzichte van het item betekent.

De variabele 'voortzetten' is op basis van vraag 32: vindt u dat intervisie in de huidige vorm moet worden voortgezet, afgeschaft, of veranderd? Het antwoord op vraag 32 'veranderen, namelijk...' is hierbij als 'voortzetten' gerekend, omdat de mensen die dit hebben ingevuld intervisie willen voortzetten. Hierbij is voortzetten als 1 gecodeerd.

De variabele 'lengte bijeenkomsten' geeft het gemiddeld aantal uren weer dat een intervisiebijeenkomst duurt.

Tabel 3.2

Koppeling relevante variabelen en items

Variabele	Item
Opvolgen advies col.	23. In hoeverre heeft u het idee dat probleeminbrengers de ontvangen adviezen opvolgen?
Opvolgen advies	24. In hoeverre volgt u zelf de ontvangen adviezen op?
Omvang intervisiegroep	5. Wat vindt u van de omvang van uw intervisiegroep?
Verplichte deelname	4. In hoeverre bent u het ermee eens dat deelname aan intervisie verplicht is gesteld?
Voortzetten	32. Vindt u dat intervisie in de huidige vorm moet worden voortgezet, afgeschaft, of veranderd?
Frequentie inbreng	18. Hoe vaak dient u een probleem in voor behandeling in de intervisiebijeenkomst?
Frequentie inbreng col.	19. Hoe vaak dienen uw collega's een probleem in voor behandeling in de intervisiebijeenkomst?
Verslaglegging	8. Verslaglegging van intervisiebijeenkomsten is wenselijk.
Lengte bijeenkomsten	3. Wat vindt u van de lengte van de intervisiebijeenkomsten?
Mate van overlap	15. In welke mate heeft intervisie inhoudelijk overlap met andere overlegvormen?
Unitgenoot	7. Ik vind het een probleem om bij unitgenoten in de intervisiegroep te zitten.
Houding col.	5. Wat vindt u van de omvang van uw intervisiegroep?
Houding	16. Hoe vindt u de houding van collega's bij intervisiebijeenkomsten?
Nieuwe contacten	27. Door deelname aan intervisie heb ik nieuwe collega's leren kennen.
Meer contact	28. Door intervisie vindt er meer contact plaats met collega's van andere afdelingen (buiten intervisie om).

3.4 Dataverwerking**3.4.1 Dataverwerking interviews**

De semi-gestructureerde interviews en expertinterviews zijn opgenomen in mp3 formaat, zodat de bestanden eenvoudig overgezet konden worden op een computer. Alle opgenomen interviews zijn met behulp van het computerprogramma F4 Audiotranskriptie letterlijk uitgetypt. De tekst van de interviews is vervolgens gelabeld op onderwerp met behulp van het programma MAXQDA. De verwerking van interviews met behulp van een programma zoals MAXQDA fungeert als hulpmiddel bij het coderen, opvragen en beheer van de gegevens (Saunders et al., 2004). Door de interviews op te nemen, letterlijk uit te typen en te

verwerken met speciale analysesoftware wordt de controleerbaarheid van dit onderzoek vergroot, dit heeft een positief effect op de validiteit.

3.4.2 Dataverwerking enquête

De enquêtes zijn digitaal verwerkt in het computerprogramma SPSS Statistics 18. Dit programma ondersteunt bij het overzichtelijk maken van de gegevens en kan diverse analyses uitvoeren. Alle items, behalve item 14, zijn items waarbij slechts één antwoord kon worden aangekruist. Items waarbij geen- of meerdere antwoorden zijn ingevuld, zijn ingevoerd als missing. In de enquête zijn enkele open vragen opgenomen, de antwoorden op deze vragen zijn niet verwerkt in SPSS Statistics, maar vormen een aanvulling op het kwalitatieve deel van dit onderzoek. Het gebruik van SPSS Statistics 18 voor het verwerken van de kwantitatieve data vergroot de controleerbaarheid van het onderzoek en heeft dus een positief effect op de validiteit ('t Hart et al., 2005). In bijlage 6 worden staafdiagrammen weergegeven met percentages per item uit de enquête waarvoor dit relevant is.

Voor het toetsen van de eerste drie hypothesen die zijn opgesteld in het theoretisch kader is een lineaire regressie analyse uitgevoerd. In een lineaire regressie analyse kan het verband tussen meerdere onafhankelijke variabelen en een afhankelijke variabele tegelijk worden getoetst (Kirkpatrick & Feeney, 2007). Een voordeel hiervan is dat een gevonden effect betrouwbaarder is, aangezien gecontroleerd kan worden voor meerdere variabelen. Hypothese 4 zal worden getoetst met behulp van beschrijvende data, omdat hierin geen verband tussen meerdere variabelen is opgenomen.

In de resultaten zal ook gebruik gemaakt worden van een correlatie analyse om een verband te toetsen dat naar voren kwam op basis van verwachtingen uit de semi-gestructureerde interviews.

4 Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van de interviews en de enquête gecombineerd worden om de verwachtingen uit het theoretisch kader te toetsen en te onderbouwen, daarnaast worden er overige resultaten besproken. Dit hoofdstuk is opgedeeld in drie delen. In het eerste deel worden de resultaten weergegeven die te maken hebben met de theoretische verwachting dat met behulp van intervisie Kolb's ELC wordt doorlopen. In het tweede deel worden de resultaten weergegeven van de lineaire regressie analyse die is gebruikt om de eerste drie hypothesen te toetsen. In het derde deel zal hypothese 4 aan bod komen en worden alle overige resultaten van de interviews en de enquête besproken. In elk deel is een tabel te vinden met beschrijvende statistieken van de relevante variabelen die in dat deel zullen worden besproken.

4.1 Kolb's Experiential Learning Cycle

In het theoretisch kader wordt de verwachting geuit dat in intervisie een optimaal leerproces plaatsvindt, waarbij de vier stappen van Kolb's ELC worden doorlopen. Deze vier stappen moeten dus in de praktijk terug te vinden zijn. Per stap is gekeken of deze terug te vinden is bij intervisie.

Tabel 4.1

Beschrijvende statistieken variabelen Kolb's ELC

Variabele	Gemiddelde	SD	Range	N
Opvolgen advies col.	3.07	.71	(2-5)	42
Opvolgen advies	2.93	.82	(1-5)	44
Leerzaam	2.57	.75	(1.33-4.33)	44

4.1.1 Concrete ervaring

Stap 1 is 'concrete ervaring', dat wil zeggen dat een medewerker een concrete en persoonlijke ervaring opdoet in zijn leven. Deze stap lijkt voor de hand liggend, maar de vraag hierbij is of deze concrete ervaringen van medewerkers ook intervisie bereiken. Er is in de interviews niet specifiek gevraagd naar onderwerpen die men heeft ingebracht, omdat de inhoud van intervisie vertrouwelijk is en de onderwerpen vaak erg persoonlijk zouden zijn. Gedurende de gesprekken gaven medewerkers toch een aantal voorbeelden van onderwerpen. De genoemde voorbeelden van onderwerpen zijn: gevoelens die een bepaalde cliënt oproept bij een medewerker, of het werk nog wel passend is voor iemand,

omgang met collega's of unitmanagers en problemen die mensen hebben met veranderingen in het werkproces. De genoemde onderwerpen zijn erg uiteenlopend, maar waren wel allemaal op basis van een persoonlijke concrete ervaring. Het is dus aannemelijk dat stap 1 van Kolb's ELC vaak wordt genomen in intervisiebijeenkomsten.

Het is niet zo dat elke intervisie plaatsvindt aan de hand van een onderwerp dat een medewerker inbrengt. Het komt voor dat de bijeenkomst wordt ingevuld aan de hand van een kaartspel, waarbij bijvoorbeeld de kwaliteiten van de medewerkers worden besproken. In de interviews hebben 10 van de 14 respondenten aangegeven weleens intervisie te hebben gehad met behulp van een kaartspel. In het geval dat er een kaartspel wordt gebruikt voor de invulling van intervisie is er geen inbreng van een concrete ervaring en is het aannemelijk dat stap 1 dus niet wordt genomen. De interviews maken het aannemelijk dat het gebruik van een kaartspel niet structureel gebeurt, maar dat het bijvoorbeeld wordt gebruikt bij een van de eerste bijeenkomsten of in het geval dat er geen inbreng van een onderwerp is.

4.1.2 Overdenkende waarneming

Stap 2 is 'overdenkende waarneming', dat wil zeggen dat er reflectie plaatsvindt, door terug te kijken op de ervaring, erover na te denken en het te analyseren. In de semi-gestructureerde interviews is aan 12 respondenten gevraagd het doel van intervisie te noemen. Alle 12 antwoorden in de semi-gestructureerde interviews komen er op neer dat reflecteren op het eigen handelen het doel van intervisie is. Dit maakt het aannemelijk dat reflecteren op het eigen handelen ook daadwerkelijk gebeurt bij intervisie.

De meest gebruikte methode door de intervisiegroepen bij RN regio Den Haag is de korte slag methode (zie bijlage 7 voor een beschrijving van de korte slag methode). In de semi-gestructureerde interviews hebben 12 van de 14 respondenten aangegeven dat deze methode gebruikt wordt. Door de ene helft van deze 12 respondenten is aangegeven dat de methode in de voorgeschreven vorm wordt gehanteerd, de andere helft heeft aangegeven dat er in hun groep een aangepaste versie wordt gebruikt. Er wordt door de respondenten geen andere methode genoemd die structureel gebruikt wordt bij intervisie.

De korte slag methode draait om een probleeminbrenger die een probleem inbrengt en hierover uitleg geeft aan de groep, vervolgens stelt de groep vragen en wordt het probleem gezamenlijk geanalyseerd. Uiteindelijk is het doel dat iedereen een advies geeft aan de probleeminbrenger, zodat deze zelf kan beslissen wat de beste oplossing is. Uit de semi-gestructureerde interviews blijkt dat ook groepen die niet de korte slag methode letterlijk volgen wel vaak gezamenlijk een probleem van een probleeminbrenger analyseren en

uiteindelijk advies geven. Dat blijkt onder andere uit het volgende citaat uit een interview met een begeleider:

“Ik gebruik voornamelijk de korte slag. Weliswaar in een aangepaste vorm. In eerste instantie heb ik geprobeerd het te introduceren zoals we hem aangeleerd hebben gekregen. Zoals het beschreven is. Wat ik dan merk is dat qua tijden en dergelijke dat daar wat weerstand tegen ontstond. En ook de schriftelijke terugkoppeling, dus dat hebben we uiteindelijk los gelaten. Dus we doen alles mondeling, tijd laten we ook los.”

Aangezien de korte slag methode, of een variant hierop, het reflecteren op het eigen handelen faciliteert, is het aannemelijk dat het gebruik van deze intervisiemethode het nemen van stap 2 van Kolb's ELC faciliteert. Het feit dat 12 van 14 respondenten heeft aangegeven dat de korte slag methode, of een variant hierop, wordt toegepast in hun intervisiegroep, maakt het aannemelijk dat stap 2 van Kolb's ELC wordt gezet met behulp van intervisie.

4.1.3 Abstracte begripsvorming

Stap 3 is 'abstracte begripsvorming', dat wil zeggen dat er afstand wordt genomen van de ervaring en er wordt getracht te veralgemeniseren. Het is een zoektocht naar het achterliggende principe. De externe trainer van intervisiebegeleiders, waarmee een expertinterview is gehouden, is van mening dat deze stap vaak niet wordt gezet in intervisie, zo blijkt mede uit het volgende citaat uit het interview:

“Wat je ziet is dat het vaak tussen reflectie en handelen zit. Dus je reflecteert en je handelt en dan reflecteer je weer over dat handelen, maar de slag naar hoe ervaring om te zetten in concepten en die weer uit te proberen, die wordt lang niet altijd gemaakt” (externe trainer, 2010).

De situatie die de externe trainer schetst wordt teruggevonden bij de voorbeelden die reclasseringswerkers in de semi-gestructureerde interviews hebben gegeven. Deze voorbeelden maken duidelijk dat er tijdens de analyse van de inbreng en in de adviezen die worden gegeven aan een probleeminbrenger niet wordt gezocht naar achterliggende concepten, maar eigenlijk altijd specifieke praktische oplossingen worden geboden voor het probleem/onderwerp dat is ingebracht. Ook heeft geen enkele respondent in de interviews aangegeven zelf op zoek te gaan naar achterliggende concepten. Het volgende citaat uit een

interview met een begeleider is typerend voor de manier waarop adviezen worden gegeven door de medewerkers:

“Nou, meer specifiek op de casus zelf. Waar het om twee collega's ging, dan geef je gewoon gericht advies. Joh je moet naar die collega toe, spreek het uit.”

De externe trainer stelt dat de korte slag methode stap 3 van Kolb's ELC wel probeert te faciliteren. Bij de korte slag methode is het de bedoeling dat de probleeminbrengers de adviezen op papier ontvangen, deze niet voorlezen en er ook niet direct op reageren. Het doel hiervan is dat probleeminbrengers er later rustig over gaan nadenken en de tijd nemen om te veralgemeniseren. Uit de interviews blijkt dat het geven van adviezen op diverse manieren plaatsvindt. Er zijn groepen die het schriftelijk doen, groepen die het mondeling doen en groepen die een combinatie hiervan gebruiken. Het verschilt ook per groep of de probleeminbrenger direct reageert op de adviezen, de volgende keer reageert, of niet reageert. Een voorbeeld hiervan is te vinden in het volgende citaat uit een semi-gestructureerd interview met een begeleider:

“Wat ik wel doe is vragen aan het eind van de bijeenkomst aan degene die het probleem heeft ingebracht, wat neem je nou mee? Dat wel, heel concreet. Ik bedoel dan kunnen ze ook reageren op wat ze meenemen.”

Het expertinterview met de externe trainer en de semi-gestructureerde interviews maken het aannemelijk dat deze stap van Kolb's ELC vaak niet wordt genomen. Dit zou betekenen dat er met behulp van intervisie geen optimaal leerproces plaatsvindt.

4.1.4 Actief experimenteren

Stap 4 is 'actief experimenteren', dat wil zeggen, op basis van de gegenereerde kennis uit eerdere ervaringen worden er nieuwe keuzes gemaakt in nieuwe situaties. De enquête maakt duidelijk dat een meerderheid het idee heeft dat collega's regelmatig adviezen uit intervisie opvolgen, dit blijkt uit de variabele 'opvolgen advies col.' (M=3.07, SD=.71). Ook geeft een meerderheid aan zelf regelmatig de adviezen op te volgen, dit blijkt uit de variabele 'opvolgen advies' (M=2.93, SD=.82). In de semi-gestructureerde interviews geven 13 van de 14 respondenten aan dat ze het idee hebben dat probleeminbrengers iets doen met de adviezen die ze ontvangen. Er zijn 5 respondenten die in het interview hebben aangegeven weleens een advies te ontvangen dat niet bij ze past. Wel zijn deze medewerkers van mening dat bespreking van een onderwerp in intervisie tot nieuwe inzichten kan leiden. Deze resultaten maken het aannemelijk dat kennis die wordt opgedaan in intervisiebijeenkomsten

keuzes in nieuwe situaties beïnvloeden. Het is dus aannemelijk dat stap 4 van Kolb's ELC kan worden gezet met behulp van intervisie.

4.1.5 Conclusie Kolb's Experiential Learning Cycle

De interviews en de enquête maken het aannemelijk dat de stappen 1, 2, en 4 van Kolb's ELC vaak worden doorlopen met behulp van intervisie, maar dat stap 3 in de praktijk vaak niet wordt genomen. Volgens Kolb's ELC kan er dus niet worden gesproken van een optimaal leerproces bij intervisie bij RN regio Den Haag. Uit de gemiddelde score van het begrip 'leerzaam' blijkt dat intervisie door een meerderheid wel als leerzaam wordt ervaren ($M=2.57$, $SD=.75$). Afgezien van de aanname dat er geen optimaal leerproces plaatsvindt bij intervisie, wordt het dus wel als leerzaam ervaren.

4.2 Lineaire regressie analyse

In dit deel zullen de resultaten van de lineaire regressie analyse worden weergegeven die is uitgevoerd voor het toetsen van de hypothesen 1, 2 en 3. De resultaten van de semi-structureerde interviews zullen worden vergeleken met de gevonden effecten.

Tabel 4.2

Beschrijvende statistieken van variabelen in lineaire regressie analyse

Variabele	Gemiddelde	SD	Range	N
Leerzaam	2.57	.75	(1.33-4.33)	44
Vertrouwen	2.20	.77	(1-4)	46
Structuur	2.26	.84	(1-5)	46
Roulatie voorzittersrol	4.48	.69	(3-5)	47
<i>Controlevariabelen</i>				
Leeftijd	36.60	9.13	(24-62)	40
Jaren in dienst	5.05	5.05	(.75-29)	41
Man	.35		(0,1)	46
Intervisiebegeleider	.22		(0,1)	46

In tabel 4.3 zijn de resultaten weergegeven van de lineaire regressie analyse die de mate waarin medewerkers ervaren te leren probeert te voorspellen aan de hand van de mate waarin leden van een intervisiegroep elkaar vertrouwen, de mate van structuur in intervisiebijeenkomsten en de mate waarin de voorzittersrol rouleert. De predictoren in dit model zijn 'vertrouwen', 'structuur' en 'roulatie voorzittersrol'. Het model blijkt niet significant te zijn, ook de afzonderlijke predictoren en controlevariabelen zijn niet significant.

Tabel 4.3
*Resultaten lineaire regressie analyse
 ervaren leerzaamheid (N=38)*

Variabele	B
Constant	2.779*
Vertrouwen	.173
Structuur	.211
Roulatie voorzittersrol	-.148
Leeftijd	-.008
Jaren in dienst	-.008
Man	-.071
Intervisiebegeleider	-.261
R ²	.189

*p < .05

4.2.1 Vertrouwen

Op basis van de lineaire regressie analyse kan niet worden bevestigd dat er een verband is tussen de mate waarin groepsleden elkaar vertrouwen en de mate waarin reclasseringsmedewerkers ervaren te leren van intervisie. Hypothese 1 kan dus niet worden bevestigd. Afgezien van het feit dat er geen verband aangetoond kan worden, wordt uit de semi-gestructureerde interviews wel duidelijk dat men vertrouwen een belangrijke voorwaarde voor intervisie vindt. Dit blijkt onder andere uit de volgende fragmenten uit twee semi-gestructureerde interviews:

“Interviewer: Wat zijn de kenmerken van een goede groep?”

Respondent: Waar de veiligheid is gewaarborgd en het vertrouwen er is. En je hoeft niet per se allemaal elkaars beste vriendje te zijn, maar er moet wel een bepaalde gezamenlijkheid aan te grondslag liggen.”

“Ja, veiligheid is heel erg belangrijk. Als veiligheid niet goed geborgen is, kun je beter stoppen met intervisie.”

Binnen elke intervisiegroep wordt de afspraak gemaakt om alles wat is besproken vertrouwelijk te behandelen en er dus niet buiten de bijeenkomst over te praten. Twee medewerkers hebben in de semi-gestructureerde interviews aangegeven dat ze gehoord hebben dat het is voorgekomen dat medewerkers toch buiten de bijeenkomsten over de onderwerpen hebben gesproken, dit wordt als erg vervelend beschouwd. Twee medewerkers hebben in de semi-gestructureerde interviews aangegeven niet iedereen in de groep te vertrouwen en dat ze daardoor worden geremd in het uiten van bijvoorbeeld gevoelens. Wat duidelijk wordt uit de interviews is dat het vertrouwen groeit naarmate men meer bijeenkomsten met elkaar heeft gehad. Dit blijkt onder andere uit het volgende citaat uit een interview met een begeleider:

“...na een jaar heb je elkaar nog maar net leren kennen. Dan begint het vertrouwen net te groeien.”

Ondanks dat er geen verband is gevonden tussen de mate waarin groepsleden elkaar vertrouwen en de mate waarin ze ervaren te leren, komt er uit de semi-gestructureerde interviews wel naar voren dat vertrouwen belangrijk wordt gevonden.

4.2.2 Structuur

Op basis van de lineaire regressie analyse kan niet aangenomen worden dat hoe meer structuur de intervisiebijeenkomsten hebben, hoe meer de deelnemers ervaren te leren. Hypothese 2 kan dus niet bevestigd worden. Structuur kan in intervisiebijeenkomsten geboden worden door gebruik te maken van een intervisiemethode. Uit de antwoorden op vraag 9 van de enquête (Wat heeft uw voorkeur met betrekking tot het gebruik van een methode tijdens intervisie?), blijkt dat de meningen over het gebruik van een methode erg variëren. Van de respondenten geeft 23.4% het liefst de korte slag methode te gebruiken, 21.3% heeft de voorkeur om geen methode te gebruiken, 19.1% heeft de voorkeur voor een andere methodiek en 36.3% heeft geen voorkeur of weet het niet. De respondenten die de voorkeur hebben voor een andere methodiek, hebben antwoorden opgeschreven als dat

methoden afgewisseld moeten worden, of dat het per groep bekeken moet worden. Dat de meningen over het gebruik van een methode erg variëren blijkt ook uit de semi-gestructureerde interviews met de medewerkers. Er zijn medewerkers die graag een duidelijke structuur hebben in de bijeenkomsten, maar ook medewerkers die juist niet van een vaststaande structuur houden. Uit de semi-gestructureerde interviews blijkt ook dat het gebruik van een intervisiemethode per groep varieert zoals reeds besproken in het eerste deel van de resultaten. Er is niet aangetoond dat er een verband is tussen de mate van structuur in de vorm van een intervisiemethode en de mate dat reclasseringsmedewerkers ervaren te leren. Wat wel naar voren komt is dat er veel variatie is in de meningen over het gebruik van een intervisiemethode.

4.2.3 Roulatie voorzittersrol

Op basis van de lineaire regressie analyse kan niet aangenomen worden dat naarmate de voorzittersrol vaker rouleert, de deelnemers meer ervaren te leren. Hypothese 3 kan dus niet bevestigd worden. Zoals te zien is aan gemiddelde score bij de variabele 'roulatie voorzittersrol' wisselt de voorzittersrol in intervisiegroepen weinig ($M=4.48$, $SD=.69$). In de meeste groepen wisselt de voorzittersrol zelfs nooit. Dit komt ook naar voren uit de semi-gestructureerde interviews. Er zijn twee respondenten die in een interview hebben aangegeven dat de voorzittersrol bij hun in de groep rouleert, hierbij zijn er vooraf duidelijke afspraken over gemaakt of is er een schema gemaakt. Drie van de vijf begeleiders geven aan wel te willen rouleren, maar doordat de groep (nog) niet lekker liep, of omdat de samenstelling steeds veranderde, ze er nog niet aan zijn toegekomen. Vier medewerkers die geen begeleider zijn geven aan in de interviews aan dat ze best af en toe de bijeenkomst willen voorzitten, maar dat dit eigenlijk nooit ter sprake is gekomen. Uit de resultaten van item 11 van de enquête ("Het is wenselijk om de voorzittersrol tijdens de bijeenkomsten te laten rouleren.") blijkt dat de meningen over het laten rouleren van de voorzittersrol erg verdeeld zijn. Er zijn iets meer respondenten tegen het laten rouleren van de voorzittersrol (40.5%) dan voor (36.2%), ook is er een aantal respondenten dat het niks uitmaakt (23.4%). Uit een van de interviews met een medewerker die niet achter intervisie staat blijkt dat deze medewerker niet zat te wachten op een actievere participatie. Het is aannemelijk dat meer medewerkers die niet achter intervisie staan ook geen grotere participatie in de bijeenkomsten willen.

4.3 Overige resultaten

In dit laatste deel van de resultaten zullen de theoretische verwachtingen met betrekking tot de omvang van de intervisiegroep en het verplichte karakter aan bod komen. Naast de kennis die nodig was om de verwachtingen en hypothesen op basis van de literatuur te

kunnen beoordelen en toetsen is er in dit onderzoek nog meer kennis opgedaan over de uitvoering van intervisie en de meningen van de medewerkers over de uitvoering van intervisie. Deze overige resultaten zullen ook in dit laatste deel van de resultaten aan bod komen. Allereerst zal er in dit laatste deel van de resultaten een overzicht worden gegeven van beschrijvende statistieken van variabelen die in dit deel zullen worden besproken, daarna volgen de resultaten opgedeeld in topics.

Tabel 4.5
Beschrijvende statistieken overige resultaten

Variabele	Gemiddelde	SD	Range	N
Omvang intervisiegroep	3.00	.36	(2-4)	47
Verplichte deelname	2.38	1.36	(1-5)	47
Voortzetten	.83		(0,1)	46
Frequentie inbreng	3.37	.80	(1-5)	46
Frequentie inbreng col.	2.98	.54	(1-4)	46
Verslaglegging	4.02	.99	(2-5)	47
Lengte bijeenkomsten	1.78	.44	(1-3)	47
Mate van overlap	3.08	.98	(1-5)	37
Unitgenoot	3.70	1.27	(1-5)	47
Houding col.	2.28	.74	(1-4)	47
Houding	1.98	.53	(1-4)	47
Nieuwe contacten	2.21	.86	(1-4)	47
Meer contact	2.64	1.05	(1-5)	47

4.3.1 Omvang intervisiegroepen

Op basis van de theorie is de verwachting geuit dat medewerkers bij RN regio Den Haag tevreden zijn met de omvang van de intervisiegroepen. Op basis van de gemiddelde score op de variabele 'omvang intervisiegroepen', kan gesteld worden dat de medewerkers inderdaad tevreden zijn met de omvang van de intervisiegroepen ($M=3.00$, $SD.36$). Dit komt erop neer dat in de enquête een grote meerderheid (87.2%) aangegeven heeft de groepen niet te groot / niet te klein te vinden. Dit getal wordt hoog genoeg geacht om hypothese 4, dat de medewerkers tevreden zijn met de omvang van de intervisiegroepen, te bevestigen.

4.3.2 Verplichte karakter

Uit de gemiddelde score op de variabele 'verplichte deelname', blijkt dat een meerderheid het er mee eens is dat intervisie verplicht is ($M=2.38$, $SD=1.36$). Een minderheid van 17.6% van de respondenten is het er niet mee eens. Negen geïnterviewde medewerkers denken dat het nodig is dat het verplicht is, omdat er anders weinig medewerkers overblijven die naar intervisie gaan. Twee geïnterviewden hebben expliciet de verwachting geuit dat vooral de hoge werkdruk door medewerkers als excuus zou worden gebruikt om niet meer naar intervisie te gaan. Twee geïnterviewden stellen ook dat intervisie juist goed is voor degenen die geen intervisie willen volgen en dat het daarom juist goed is dat het verplicht is. Twee medewerkers geven in het semi-gestructureerde interview aan zelf wel naar intervisie te zullen gaan als het niet meer verplicht zou zijn, maar zij denken dat veel van hun collega's niet meer zullen gaan.

4.3.3 Draagkracht intervisie

Alle geïnterviewde reclasseringsmedewerkers geven aan dat ze achter het besluit stonden om intervisie in te voeren. Bij één respondent is na invoering deze mening veranderd, deze respondent is van mening dat intervisie beter afgeschaft kan worden. Uit de enquête blijkt dat de meeste reclasseringsmedewerkers nog steeds achter intervisie staan. Vraag 32 uit de enquête is: vindt u dat intervisie in de huidige vorm moet worden voortgezet, afgeschaft, of veranderd? Op deze vraag wordt door 50% aangegeven dat ze intervisie voort willen zetten in de huidige vorm, door 32.6% dat ze het gewijzigd willen voortzetten en door 17.4% dat ze het willen afschaffen.

De medewerker die intervisie liever wil afschaffen geeft in het interview aan niet zo in het concept van intervisie te geloven. Ook geeft deze respondent aan niet zo actief te participeren in en niet te leren van intervisie. Hieruit komt de verwachting naar voren dat mensen die intervisie niet als leerzaam ervaren het liever af willen schaffen. Dit is getest met een correlatieanalyse waarbij de samenhang is gemeten tussen het begrip 'leerzaam' en de

variabele 'voortzetten'. Hier komt uit dat er een sterke samenhang is tussen de mate waarin de medewerkers ervaren te leren en de voorkeur om intervisie voort te zetten, $r_s = -.610$, $n=43$, $p<.01$, tweezijdig. Dit maakt het aannemelijk dat medewerkers die niet ervaren te leren van intervisie een voorkeur hebben om intervisie af te schaffen.

4.3.4 Doel intervisie

Het doel van intervisie staat als volgt beschreven in "Intervisie voor de reclasseringswerkers van regio Den Haag" (Reclassering Nederland, 2008):

"Intervisie heeft tot doel dat het handelen van de werker verbetert. Door te reflecteren op het eigen handelen, door de dingen waar je keer op keer tegenaan loopt te bespreken, door patronen waar je in blijft hangen te onderkennen, door nieuwe oplossingsrichtingen te ontwikkelen, door te relativeren. Intervisie is een manier om "de zaag scherp te houden" (Reclassering Nederland, 2008a, pp 2).

Het doel van intervisie wordt door de medewerkers in de interviews omschreven als een manier die erop gericht is om te reflecteren op je eigen handelen, gevoelens en gedachten. Dat je zaken waar je tegenaan loopt in het werk of met de organisatie rustig kan bespreken met andere medewerkers en dat anderen kunnen helpen om vanuit een andere invalshoek iets in te zien. De medewerkers zien duidelijk het verschil tussen casuïstiek en intervisie. Casuïstiek gaat over cliënten, intervisie gaat over de medewerker zelf. Alle medewerkers die gevraagd zijn om het doel van intervisie te noemen, hebben een antwoord gegeven dat binnen het doel past zoals beschreven in "Intervisie voor de reclasseringswerkers van regio Den Haag" (Reclassering Nederland, 2008a). Een typerend voorbeeld is het volgende citaat uit een semi-gestructureerd interview met een niet-begeleider:

"Zicht krijgen op je eigen handelen. En waarom je beslissingen neemt zoals je ze neemt. En de dingen waar je tegen aanloopt, of waar je moeite mee hebt, dat anderen je kunnen helpen om het vanuit een andere invalshoek te kunnen bekijken."

4.3.5 Intervisiebegeleiders

De geïnterviewde niet-begeleiders geven allemaal aan dat de begeleiders duidelijke afspraken maken voor de intervisiebijeenkomsten, deze duidelijk communiceren en ook de faciliteiten goed regelen. Het maken van afspraken levert voor begeleiders echter wel eens problemen op. Dit wordt bevestigd door de externe trainer van intervisiebegeleiders. Volgens de externe begeleider komt het doordat begeleiders het moeilijk vinden om collega's net iets harder aan te spreken om tot een afspraak te kunnen komen. Het verschilt per

interviewgroep hoe de bijeenkomsten worden gepland. In de ene groep wordt er al een jaar vooruit gepland, zodat iedereen er rekening mee kan houden, maar in de meeste groepen wordt er aan het einde van de bijeenkomst een datum gepland voor de volgende keer. Het hele jaar vooruit plannen is in sommige groepen niet mogelijk. Dat komt doordat er bijvoorbeeld trainers en/of parttimers in een groep zitten die nog niet weten wanneer ze aanwezig kunnen zijn. Ook bemoeilijken de onregelmatige uren van deze medewerkers de planning van de bijeenkomsten.

De planningsproblemen voor begeleiders ontstaan bijvoorbeeld bij de eerste bijeenkomst, of als er een bijeenkomst moet worden verzet. Een begeleider geeft aan dat het lastig is om via e-mail een datum te prikken waarop iedereen kan, zoals blijkt uit het volgende citaat:

“Ik ben bijvoorbeeld laatst een halve dag aan mail kwijt geweest, kan je dan, nee dan was die weer vrij of dan had die weer een cursus of die had weer dat. Dan is het wel lastig vind ik.”

Momenteel zijn er 19 intervisiebegeleiders bij RN regio Den Haag. De vacatures voor intervisiebegeleiders worden altijd zonder al te veel moeite ingevuld en er is weinig verloop. De trainingen van de externe trainer worden door de geïnterviewde intervisiebegeleiders als prettig ervaren. Tijdens de trainingen worden nieuwe methoden aangeleerd, maar uit de praktijk blijkt dat vooral de korte slag methode of een zelfbedachte variant van de korte slag wordt gehanteerd door de begeleiders, zoals beschreven in het eerste deel van de resultaten. Als de gesprekken van de verschillende interviews worden vergeleken valt op dat intervisie in elke groep er weer anders aan toe gaat. Er zijn grote verschillen in mate van structuur, afspraken, tijdsduur en het wel of niet participeren van de begeleider in de gesprekken. De begeleiders lijken dit te bepalen op basis van eigen inzicht. Buiten de externe trainingen vindt er weinig communicatie plaats tussen begeleiders over de invulling van intervisie. Van de vijf geïnterviewde begeleiders geeft er één aan dit wel op prijs te zullen stellen. Begeleiders, die geen werkbegeleider zijn, geven aan dat ze leren van het voorzitten van de bijeenkomsten.

Het vervullen van de taak van intervisiebegeleider blijkt in de meeste gevallen een bewuste persoonlijke keuze te zijn. Uit de interviews blijkt dat intervisiebegeleiders zelf erg geloven in het concept van intervisie, ze vinden intervisie belangrijk voor reclasseringswerkers. Dit blijkt mede uit het volgende citaat uit een interview met een begeleider:

“Ik vond het een gemis....Het gaat altijd over de casuïstiek en over de cliënt, maar nooit eens een keer over jezelf. Tenminste niet in vorm weergegeven.... want ik heb wel altijd in een team gezeten waar het belangrijk is: hoe voel je jezelf, maar dat was niet structureel en dan eens met die en dan eens met die....Er zat geen structuur in, dus ik vind het wel heel goed.”

Intervisiebegeleiders geven verschillende redenen voor hun keuze om begeleider te worden. Ze vinden het allemaal leuk om te doen en ze hebben het idee dat ze er zelf van kunnen leren, mede doordat ze een externe cursus krijgen voor ze begeleider worden.

De meest genoemde reden door reclasseringsmedewerkers om geen begeleider te zijn is dat ze het druk hebben met hun werk en geen behoefte hebben aan extra taken. In de semi-structureerde interviews geeft een medewerker aan geen begeleider te willen worden omdat diegene niet achter intervisie staat. Ook gaf iemand aan dat het beter gedaan kan worden door mensen met meer kwaliteiten en ervaring.

Een paar werkbegeleiders zijn ook intervisiebegeleider, hierdoor is er in deze intervisiegroepen een bepaalde hiërarchie aanwezig. Een werkbegeleider die ook intervisiebegeleider is geeft aan dat het voor hem niet echt werkt om de voorzittersrol te laten rouleren, de medewerkers verwachten toch een beetje dat zij de voorzittersrol op zich nemen. Ook gaf een werkbegeleider aan zelf nooit een onderwerp in te brengen, omdat het dan over werkers of unitmanagers zou gaan zou dit vreemd zijn.

4.3.6 Inbreng van onderwerpen

Medewerkers brengen over het algemeen regelmatig onderwerpen in, dit blijkt uit de gemiddelde score op de variabele ‘frequentie inbreng’ ($M=3.37$, $SD=.80$). De reclasseringsmedewerkers geven aan dat collega’s ook regelmatig inbreng hebben, dit blijkt uit de gemiddelde score op de variabele ‘frequentie inbreng col.’ ($M=2.98$, $SD=.54$). In de interviews geven drie medewerkers aan dat ze het vaak wel lastig vinden om een onderwerp te bedenken en vaak niks kunnen verzinnen. Er zijn ook medewerkers die aangeven dat er eigenlijk altijd wat is om over te praten.

In één van de semi-gestructureerde interviews geeft een respondent aan dat ze in de eerste bijeenkomst hebben gebrainstormd over onderwerpen, zodat er altijd wel een onderwerp is om te bespreken. Ook zijn er zijn groepen die in de bijeenkomst wel zien of er een onderwerp is en er zijn groepen die iemand verantwoordelijk stellen voor de inbreng van volgende keer.

In een aantal groepen komt men de eerstvolgende bijeenkomst terug op het onderwerp en wordt er besproken wat de probleeminbrenger met een advies heeft gedaan. Dit is door zeven medewerkers aangegeven in de semi-gestructureerde interviews. De medewerkers vinden het leuk en motiverend om te horen wat er met de adviezen is gedaan.

4.3.7 Notulen

Een meerderheid van de respondenten heeft in de enquête aangegeven het niet wenselijk te vinden als er notulen van intervisiebijeenkomsten worden gemaakt, dit blijkt uit de gemiddelde score op de variabele 'verslaglegging' ($M=4.02$, $SD=.99$). In de groep met geïnterviewden heeft één iemand aangegeven dat er notulen worden gemaakt van de intervisiebijeenkomsten. In deze notulen werden de gemaakte afspraken opgeschreven en geen inhoudelijke zaken. Inhoudelijke verslaglegging van de bijeenkomsten wordt door de respondenten in de semi-gestructureerde interviews niet als wenselijk geacht. Genoemde redenen hiervoor zijn dat dit een extra administratieve last zou zijn en het kan ook nog gevaren voor de veiligheid opleveren in het geval dat de notulen ergens rond blijven slingeren.

4.3.8 Frequentie

Uit de resultaten van item 1 uit de enquête (Hoe vaak zou u een intervisie bijeenkomst willen hebben?) blijkt dat de 50% van de medewerkers de huidige frequentie goed vindt, 8.7% wil een hogere frequentie van één keer in de maand en 30.4% wil een lagere frequentie van één keer in de drie maanden. De meest genoemde reden in de semi-gestructureerde interviews om niet vaker een intervisiebijeenkomst te houden en een waarschijnlijke verklaring voor het feit dat 30.4% heeft ingevuld minder vaak intervisie te willen is de werkdruk en de tijd die men kwijt is aan allerlei andere overleggen. Twee medewerkers die wel vaker intervisie zouden willen hebben, noemen ook deze redenen om daarvan af te zien. Twee medewerkers geven in de semi-gestructureerde interviews aan dat ze het met de huidige frequentie al lastig genoeg vinden om een onderwerp voor de bijeenkomst te verzinnen, maar volgens twee begeleiders zijn er altijd wel zaken om te bespreken en zou het daar dus niet van af hoeven hangen. Door twee medewerkers is gezegd dat intervisie niet meer nuttig zou zijn als het nog minder vaak zou plaatsvinden, het duurt nu al vrij lang voordat je een

onderwerp kan bespreken en dan zou het helemaal lastig zijn om vertrouwen in elkaar op te bouwen.

De vastgestelde frequentie voor intervisie is een keer in de twee maanden, maar met uitloop van de planning en vakanties tussendoor, hebben groepen vaak maar vier/vijf keer intervisie per jaar. Er is één groep bekend die afgesproken heeft om één keer in de zes weken een intervisiebijeenkomst te houden, omdat ze elkaar wat vaker willen zien.

4.3.9 Lengte bijeenkomsten

In het intervisiestatuut (2008) staat dat er drie uur gerekend wordt voor een intervisiebijeenkomst. Uit de gemiddelde score bij de variabele 'lengte bijeenkomsten' blijkt dat de bijeenkomsten gemiddeld ongeveer een uur en drie kwartier duren ($M=1.78$, $SD=.44$). Slechts 2.1% van de respondenten geeft aan dat de bijeenkomsten de volle drie uur duren. Alle geïnterviewde medewerkers geven aan de tijdsduur voldoende is om alle onderwerpen te bespreken. Alle medewerkers geven aan dat intervisie stopt op het moment dat alle onderwerpen zijn behandeld. Twee medewerkers geven aan dat intervisie vrij inspannend is, dus dat het ook niet te lang moet duren.

4.3.10 Overlap met andere overlegvormen

Uit de resultaten van vraag 14 uit de enquête (Met welke overlegvormen heeft intervisie inhoudelijk overlap? -meerdere antwoorden mogelijk-), blijkt dat 19.1% vindt dat intervisie geen overlap heeft met een andere overlegvorm, 46.8% vindt dat intervisie overlap heeft met casuïstiek en 66.0% vindt dat intervisie overlap heeft met privégesprekken tussen collega's. De meerderheid van de respondenten die hebben aangegeven dat intervisie overlap heeft met een andere overlegvorm vindt niet dat intervisie veel overlap heeft met andere overlegvormen, dit blijkt uit de gemiddelde score op de variabele 'mate van overlap' ($M=3.08$, $SD=.98$). Toch geeft 28.2% van de $N=37$ respondenten aan veel overlap te ervaren met andere overlegvormen. De meningen van de respondenten in de semi-gestructureerde interviews zijn verdeeld. Twee medewerkers geven aan al hun (persoonlijke) problemen te bespreken met een naaste collega, maar ook gaf een medewerker aan weinig contact te hebben met directe collega's en juist intervisie hiervoor gebruikt. De overlap met casuïstiek wordt door alle geïnterviewde respondenten erkend, maar iedereen ziet wel goed het onderscheid tussen casuïstiek, dat over een casus gaat en intervisie dat over de medewerker zelf gaat.

Volgens de geïnterviewde medewerkers biedt casuïstiek niet de kleinschalige veiligheid en de ruimte om over de gevoelens van een medewerker zelf te praten, intervisie wel. Twee

medewerkers geven aan dat ze weinig moeite hebben om ook hun gevoelens in de grotere groep van casuïstiek te bespreken, zij merken wel op dat hiervoor bij intervisie meer ruimte is. Begeleiders merken soms dat medewerkers bij een intervisie automatisch vanuit een cliënt gaan praten. Op een dergelijk moment is er sturing van de begeleider nodig om het gesprek meer over de medewerker zelf te laten gaan. Door twee medewerkers is aangegeven dat overlap niet te voorkomen is. Zowel bij casuïstiek als bij intervisie wordt er gepraat over het werk, bij casuïstiek meer vanuit de cliënt en bij intervisie meer vanuit de medewerker, maar bij intervisie worden dus ook concrete ervaringen met een specifieke cliënt besproken. Ook overlap met privégesprekken tussen collega's is volgens een medewerker niet te voorkomen, aangezien mensen graag direct hun hart luchten bij iemand die ze vertrouwen en niet twee maanden willen wachten totdat dit tijdens intervisie kan. De meerwaarde van intervisie ten opzichte van de privégesprekken die hierbij werd genoemd is dat je het onderwerp meer analyseert en inzichten krijgt vanuit verschillende invalshoeken.

4.3.11 Indeling groepen

In het intervisiestatuut (2008) is bepaald dat de samenstelling van de intervisiegroepen voor vijf bijeenkomsten geldt, dit komt neer op een periode van een jaar. Uit de resultaten van item 6 uit de enquête (Hoe vaak wilt u dat de groepen opnieuw worden ingedeeld?) blijkt echter dat een meerderheid van de medewerkers deze periode te kort vindt, 51.1% van de respondenten heeft liever dat de groepen eens in de twee jaar veranderen en 10% vindt dat het nog minder vaak hoeft te veranderen of nooit. Ongeveer een kwart van de medewerkers vindt dat de groepen wel één keer per jaar mogen veranderen. Drie medewerkers hebben opgeschreven in de enquête dat ze willen dat het enkel op verzoek van de groep zelf wordt veranderd. Bijna alle (13 van de 14) geïnterviewde medewerkers vinden de periode van een jaar te kort. Er wordt aangegeven dat het een tijd duurt voordat men genoeg vertrouwen heeft in elkaar om openlijk alles te kunnen bespreken. Meerdere keren is er aangegeven dat de intervisie na een jaar net goed loopt en dat het vervelend is om dan weer opnieuw te moeten beginnen. Men begrijpt dat er wisselingen plaats moeten vinden doordat er werknemers bijkomen of weggaan, of omdat een groep niet goed loopt, maar de meeste geïnterviewden vinden de periode van een jaar te kort.

Een grote meerderheid van de respondenten heeft in de enquête aangegeven dat ze het geen probleem vinden om met een unitgenoot in de intervisiegroep te zitten, dit blijkt uit de gemiddelde score bij de variabele 'unitgenoot' ($M=3.70$, $SD=1.27$). Tien geïnterviewde medewerkers geven aan dat ze het zich wel voor kunnen stellen dat het een probleem zou kunnen zijn, bijvoorbeeld als je een probleem dat betrekking heeft op je collega's wilt bespreken. Vier medewerkers geven in het interview aan dat het niet hun voorkeur heeft om

bij een unitgenoot te zitten, omdat ze zich dan toch beperkt voelen om over zaken te praten die directe collega's aangaan.

4.3.12 Participatie deelnemers

Uit de gemiddelde score bij de variabele 'houding col.' blijkt dat collega's over het algemeen van elkaar vinden dat ze een actieve houding hebben tijdens intervisie ($M=2.28$, $SD=.74$). De eigen houding wordt als nog iets actiever beschouwd blijkt uit de gemiddelde score bij de variabele 'houding' ($M=1.98$, $SD=.86$). Alle geïnterviewde niet-begeleiders geven aan dat medewerkers over het algemeen een actieve houding hebben tijdens intervisie. Een begeleider geeft aan dat hij het idee heeft dat de deelnemers in zijn groep niet het achterste van hun tong laten zien, ook heeft een begeleider ervaren dat er twee niet zo gemotiveerde deelnemers in zijn groep zaten.

4.3.13 Contacten via intervisie

Een meerderheid van de respondenten heeft in de enquête aangegeven nieuwe mensen te hebben leren kennen door intervisie, dit blijkt uit de gemiddelde score bij de variabele 'nieuwe contacten' ($M=2.21$, $SD=.86$). Een meerderheid geeft in de enquête aan meer contact te hebben met mensen van andere units buiten intervisie om, dit blijkt uit de gemiddelde score bij de variabele 'meer contact' ($M=2.64$, $SD=1.05$). Alle geïnterviewde medewerkers geven aan dat ze een paar nieuwe collega's hebben leren kennen door intervisie, maar de meesten geven aan dat dit niet leidt tot meer contact buiten intervisie. Drie geïnterviewde medewerkers zeggen ook buiten intervisie meer contact met deze mensen te hebben. Het onderstaande citaat uit een semi-gestructureerd interview is typerend voor de antwoorden die de medewerkers hierover hebben gegeven:

"...het is niet zo dat ik dan met Pietje of Marieke opeens meer contact heb, omdat ik intervisie heb. Dat moet toch meer wat spontaan zijn. Tuurlijk, misschien dat het zo klikt door zo'n bijeenkomst, dat zou kunnen."

5 Conclusie

In dit onderzoek wordt antwoord gegeven op de vraag in hoeverre de toepassing van intervisie bij RN regio Den Haag effectief en naar tevredenheid van de medewerkers is. In de conclusie zal samenvattend antwoord worden gegeven op de eerste drie deelvragen. De laatste deelvraag zal aan bod komen in hoofdstuk 7: Beleidsaanbevelingen.

5.1 Hoe vindt intervisie plaats bij RN regio Den Haag?

In het hoofdstuk resultaten staat beschreven hoe intervisie plaatsvindt bij RN regio Den Haag. Wat duidelijk wordt is dat de manier waarop intervisie wordt uitgevoerd bij RN regio Den Haag niet eenduidig beschreven kan worden. Wat blijkt is dat de uitvoering erg verschilt per intervisiegroep. Er blijken verschillen te bestaan in het gebruik van intervisiemethoden tijdens de bijeenkomsten, de manier waarop adviezen worden gegeven aan de probleeminbrengers, het wel of niet geven van feedback op de adviezen in een volgende bijeenkomst, het wel of niet participeren van de begeleider in de gesprekken, afspraken over wie er voor inbreng van een onderwerp zorgt en de manier waarop de bijeenkomsten worden gepland.

De diversiteit in de uitvoering van intervisie per intervisiegroep lijkt grotendeels aan de verschillen in de insteek van de intervisiebegeleiders te liggen. Uit de interviews met niet-begeleiders maar ook met begeleiders komt naar voren dat de begeleiders grotendeels de richting bepalen in de manier waarop de bijeenkomsten worden georganiseerd en dus verlopen. Begeleiders proberen hierbij rekening te houden met de wensen van de groep, maar bepalen grotendeels op basis van eigen inzicht. Uit de interviews blijkt ook dat er weinig overleg is tussen intervisiebegeleiders onderling, er wordt dus niet veel van gedachten gewisseld over het begeleiden van de bijeenkomsten. Hierdoor vindt er geen afstemming plaats, wat een oorzaak zou kunnen zijn van de diversiteit in de uitvoering.

Ook zijn er een aantal zaken waarin de verschillende intervisiegroepen grotendeels overeenkomen, zoals dat er in bijna geen enkele groep gebruik wordt gemaakt van notulen, dat het aantal bijeenkomsten per jaar op vier of vijf ligt en dat tijdsduur van de meeste intervisiebijeenkomsten dicht bij het gemiddelde ligt van een uur en drie kwartier.

In een van de interviews is genoemd dat notulen worden gezien als een administratieve rompslomp en een veiligheidsrisico met zich meebrengen. Dit zou een verklaring kunnen zijn van het feit dat er weinig gebruik wordt gemaakt van notulen. Het aantal bijeenkomsten van

vier of vijf per jaar is een logisch gevolg uit de afspraak in het intervisiestatuut dat intervisie een keer per twee maanden zal plaatsvinden (Reclassering Nederland, 2008a). Door problemen met planning, mede door vakanties, komt men in veel gevallen niet uit op zes keer per jaar, maar vier of vijf keer per jaar. Twee medewerkers geven in de interviews aan dat intervisie erg inspannend is en dat ze na twee uur de concentratie niet meer vast kunnen houden. Uit de interviews blijkt ook dat twee uur vaak genoeg is om alle onderwerpen te bespreken. Dit zijn aannemelijke verklaringen voor het feit dat de meeste intervisiebijeenkomsten gemiddeld een uur en drie kwartier duren.

5.2 Welke aspecten zorgen voor een effectieve uitvoering van intervisie bij RN regio Den Haag?

Intervisie heeft als doel om het handelen van de werker te verbeteren (Reclassering Nederland, 2008a). Het handelen van de medewerkers kan verbeteren doordat men kennis opdoet bij intervisie die men in de praktijk toe kan passen.

Een meerderheid van de medewerkers geeft aan intervisie te ervaren als leerzaam. Op basis hiervan kan worden aangenomen dat intervisie ook daadwerkelijk leerzaam is voor de medewerkers.

Volgens de theorie vindt er een optimaal leerproces plaats als Kolb's ELC volledig zou worden doorlopen (Hendriksen, 2000; Kayes, 2002; Kayes et al, 2005; Siegers & Haan, 1988; Van Agten et al., 1998). Uit de resultaten blijkt dat het aannemelijk is dat Kolb's ELC vaak niet volledig wordt doorlopen met behulp van intervisiebijeenkomsten. Geconcludeerd kan worden dat intervisie bij RN regio Den Haag dus niet op de meest effectieve manier wordt uitgevoerd wat betreft een optimaal leerproces. Volgens de externe trainer zijn reclasseringsmedewerkers erg handelingsgericht en is het daarom lastig om op het niveau van abstracte begripsvorming te komen.

De korte slag methode probeert de stap naar abstracte begripsvorming wel te faciliteren, doordat de probleeminbrengers de adviezen schriftelijk en zonder er direct op te mogen reageren ontvangen. Zo worden de probleeminbrengers gestimuleerd om later erover na te denken en te veralgemeniseren. In de resultaten wordt duidelijk dat er in de praktijk nogal wat variatie is in de manier waarop de adviezen worden gegeven en of de probleeminbrenger hierop al dan niet (direct) reageert. Deze variaties wijken vaak af van de manier hoe het in de korte slag methode staat beschreven en lijken de stap naar abstracte begripsvorming niet in de hand te werken.

Op basis van de theorie was de verwachting ontstaan dat de leden van een team vertrouwen in elkaar moeten hebben om van elkaar te kunnen leren. Dit verband kon met behulp van een lineaire regressie analyse echter niet aangetoond worden. Hierbij moet rekening worden gehouden met het feit dat door missings op bepaalde items de lineaire regressie analyse uitgevoerd is met de data van slechts N=38 respondenten. Een kleine groepsgrootte heeft een negatief effect op de power van de lineaire regressie analyse, waardoor de kans dat er significante verbanden worden gevonden aanzienlijk wordt verkleind (Gravetter & Wallnau, 2007). In diverse intervisieliteratuur komt echter wel naar voren dat onderling vertrouwen essentieel is voor deelnemers om openlijk over hun problemen te praten in intervisie (Bellersen & Kohlmann, 2009; Hendriksen, 2000; Hendriksen, 2002). Dit lijkt te worden gesteund door de interviews, waaruit blijkt dat de medewerkers vertrouwen een belangrijke factor vinden in de mate waarin zij zich vrij voelen om te spreken. Verschillende medewerker geven in de interviews aan dat vertrouwen iets is dat groeit doordat je meerdere keren intervisie hebt met elkaar. Ook is er meerdere keren aangegeven dat de periode van een jaar, waarin de groepssamenstelling hetzelfde blijft, te kort is en dat de groep dan eigenlijk pas net goed begint te lopen. Dit wordt ondersteund door de enquête waaruit blijkt dat een meerderheid vindt dat de groepen één keer per twee jaar moeten veranderen. Daarnaast zijn er ook nog medewerkers die willen dat de groepen nog minder vaak van samenstelling veranderen, of alleen op verzoek van de groepen zelf.

Volgens de theorie is intervisie leerzamer naarmate er meer structuur is (Schutz, 1958; Hendriksen, 2002). Dit verband kon met behulp van een lineaire regressie analyse echter niet aangetoond worden, maar zoals beschreven kan dit te maken hebben met een geringe groepsgrootte in de analyse. Uit de resultaten blijkt dat de meningen over het gebruik van een intervisiemethode variëren. Er zijn medewerkers die niet van het volgen van een vaste methode houden en er zijn medewerkers die het juist wel waarderen. Uit de resultaten van de enquête blijkt dat maar een klein gedeelte van de respondenten vindt dat er niet genoeg structuur in de bijeenkomsten zit. Geconcludeerd kan worden dat er geen duidelijke voorkeur is voor een bepaalde mate van structuur in de vorm van een intervisiemethode en dat er geen significant effect is gevonden van structuur op de mate van leerzaamheid. Structuur in de vorm van een intervisiemethode wordt echter wel aangeraden (Bellersen & Kohlmann, 2009; Hendriksen, 2000; Hendriksen, 2002).

In de enquête heeft 19.1% van de respondenten aangegeven dat intervisie met geen enkele overlegvorm overlap heeft, de rest vindt dat er overlap is met één of meer andere overlegvormen. Van de medewerkers die vinden dat intervisie wel overlap heeft met een andere overlegvorm, heeft bijna de helft aangegeven dat intervisie overlap heeft met casuïstiek

en tweederde van de respondenten geeft aan dat intervisie overlap heeft met privégesprekken tussen collega's. De meerderheid van de respondenten, die vindt dat intervisie overlap heeft met andere overlegvormen, vindt niet dat er veel overlap is. Toch geeft 28.2% van deze groep aan veel overlap te ervaren met andere overlegvormen. Uit de interviews met de medewerkers komt naar voren dat zij het doel van intervisie wel helder hebben en ook goed het onderscheid zien tussen casuïstiek en intervisie. Geconcludeerd kan worden dat er overlap is met andere overlegvormen en dat er een groep medewerkers is die veel overlap ervaart.

5.3 In hoeverre wordt intervisie uitgevoerd naar tevredenheid van de medewerkers bij RN regio Den Haag?

Over het algemeen kan geconcludeerd worden dat intervisie momenteel wordt uitgevoerd naar tevredenheid van een meerderheid van de medewerkers van RN regio Den Haag. Uit de resultaten van de enquête blijkt dat een ruime meerderheid tevreden is met zaken als de lengte van de bijeenkomsten, het feit dat intervisie verplicht is voor alle reclasseringswerkers, de omvang van de intervisiegroepen, de mate van structuur en de participatie van collega's.

Uit de resultaten van de enquête wordt duidelijk dat 17.4% van de respondenten intervisie het liefst wil afschaffen. Dit zou betekenen dat er gemiddeld in iedere intervisiegroep wel iemand zit die intervisie het liefst wil afschaffen. De correlatieanalyse in paragraaf 4.6.1 maakt het aannemelijk dat medewerkers die niet ervaren te leren van intervisie een voorkeur hebben om het af te schaffen. Geconcludeerd kan worden dat een ruime meerderheid de voorkeur heeft om intervisie voort te zetten, maar dat bijna een vijfde van de medewerkers intervisie liever wil afschaffen. Het idee dat ze niet ervaren te leren van intervisie zou hiervoor een belangrijke reden kunnen zijn.

De helft van de respondenten geeft aan tevreden te zijn met de frequentie van intervisie zoals deze nu is, een vrij groot gedeelte (30.4%) geeft aan liever de frequentie te verlagen naar één keer in de drie maanden en een klein gedeelte (8.7%) zou de frequentie juist willen verhogen naar één keer per maand. Geconcludeerd kan worden dat de meeste medewerkers tevreden zijn met de huidige frequentie van één keer in de twee maanden en dat deze dus niet hoeft te veranderen.

Op basis van de inzichten van Hendriksen (2002) en het onderzoek van Lingham (2004) is de verwachting geuit dat deelnemers van groepen waarbij de groepsleider de voorzittersrol vaker rouleert meer ervaren te leren van intervisie. Op basis van deze verwachting is hypothese 3 opgesteld die door middel van een lineaire regressie analyse niet kon worden

bevestigd. Dit lijkt bij de wensen van de medewerkers aan te sluiten, want er is geen meerderheid van de medewerkers die het wenselijk vindt om de voorzittersrol te laten rouleren. Ook blijkt dat de voorzittersrol niet vaak rouleert. Zoals in de resultaten beschreven is het aannemelijk dat medewerkers, die niet achter intervisie staan, niet op meer participatie zitten te wachten. Geconcludeerd kan worden dat het rouleren van de voorzittersrol volgens de literatuur een gunstig effect heeft op intervisie, maar dat dit effect niet is gevonden en dat de medewerkers er ook niet echt behoefte aan lijken te hebben. Zoals eerder genoemd kan het niet vinden van een significant effect komen door de geringe groepsgrootte in de lineaire regressie analyse. Wellicht dat rouleren van de voorzittersrol dus wel beter is voor een effectieve uitvoering, maar dat het er niet voor zorgt dat intervisie meer naar tevredenheid van de medewerkers is. Mocht men er dus voor kiezen om de voorzittersrol vaker te laten rouleren, dan moet hiervoor draagvlak worden gecreëerd onder de medewerkers, aangezien er een aantal medewerkers is die hier niet op zitten te wachten.

6 Discussie

Een sterk punt van dit onderzoek is dat er gebruik gemaakt is van methodische triangulatie, dit heeft een positief effect op de validiteit van de resultaten ('t Hart et al., 2005). Hierdoor konden de kwalitatieve bevindingen worden ondersteund met behulp van de bevindingen uit het kwantitatieve deel van het onderzoek. Daarnaast konden de resultaten van het kwantitatieve deel enigszins worden genuanceerd met behulp van het kwalitatieve deel van het onderzoek.

Over intervisie zijn een aantal praktijkhandleidingen geschreven die kunnen worden gebruikt bij de uitvoering van intervisie. In deze praktijkhandleidingen staan vaak veel intervisiemethoden uitgelegd die ontstaan zijn door ervaringen met intervisie. Daarnaast is er een schaarse hoeveelheid niet-wetenschappelijke literatuur beschikbaar over de geschiedenis en ervaringen met intervisie. Een sterk punt van dit rapport is dat het kennis genereert over een onderwerp waar zo weinig onderzoek naar is gedaan. Dit laatste is tegelijkertijd ook een zwak punt van dit onderzoek. De schaarse literatuur over dit onderwerp maakte het lastig goede verwachtingen te formuleren. Dit is getracht te ondervangen door literatuur erbij te betrekken die niet rechtstreeks over het onderwerp gaat.

Dit onderzoek richt zich op een verschijnsel binnen één organisatie, waarbij gebruik is gemaakt van verschillende methoden van dataverzameling en kan daarom worden gezien als een case study ('t Hart et al., 2005; Saunders et al., 2004). Een voordeel hiervan is dat de resultaten hiervan zeer specifiek zijn en daardoor bruikbaar voor de organisatie. Een nadeel hiervan is dat de resultaten lastig te generaliseren zijn. Het is dus aan te bevelen hier voorzichtig mee om te gaan.

De oorspronkelijke intentie van de werkgroep intervisie met dit onderzoek was om de effecten van intervisie helder te krijgen. Dit bleek echter niet haalbaar te zijn binnen de mogelijkheden van dit onderzoek. Aangezien de dataverzameling van dit onderzoek op één moment heeft plaatsgevonden en er ook geen nulmeting is gedaan voordat intervisie is ingevoerd konden er geen effecten van intervisie worden aangetoond. Ook was het binnen de mogelijkheden van dit onderzoek niet mogelijk om een vergelijking te maken met een controlegroep.

Er is erg weinig bekend over de effecten van intervisie. Een aanbeveling voor vervolgonderzoek is om onderzoek te doen naar de effecten van intervisie, waarbij er gebruikt wordt gemaakt van een nulmeting en een controlegroep. Met de resultaten van een dergelijk onderzoek kan het nut van intervisie onderzocht worden. In het geval dat de effecten van intervisie duidelijk zichtbaar zijn gemaakt kunnen organisaties een betere afweging maken om intervisie al dan niet in te voeren of af te schaffen.

7 Beleidsaanbevelingen

In dit laatste hoofdstuk zal antwoord worden gegeven op de vierde deelvraag: Welke maatregelen kan RN regio Den Haag nemen om intervisie effectiever en meer naar tevredenheid van de medewerkers te laten functioneren? Er zullen beleidsaanbevelingen worden gedaan die aansluiten bij de conclusies in hoofdstuk 5.

7.1 Intervisie voortzetten

Uit de resultaten blijkt dat een ruime meerderheid intervisie graag wil voortzetten. Een minderheid van 17.4% wil intervisie afschaffen. Een meerderheid van de medewerkers heeft aangegeven iets te doen met de ontvangen adviezen en dat intervisie het professioneel handelen en zelfbewustzijn vergroot. Deze resultaten maken het aannemelijk dat er voldoende draagkracht is voor intervisie en dat het aan de gestelde doelstelling voldoet. Op basis hiervan is het aan te bevelen intervisie voort te zetten.

7.2 Nauwkeuriger gebruik intervisiemethode

De resultaten maken aannemelijk dat Kolb's ELC vaak niet helemaal wordt doorlopen en dat er met behulp van intervisie vaak dus geen optimaal leerproces plaatsvindt. De reden hiervoor is dat stap drie 'abstracte begripsvorming' vaak niet wordt genomen met behulp van intervisie. Volgens de externe trainer moet de 'abstracte begripsvorming' buiten en na afloop van intervisie gebeuren. Uit de resultaten blijkt dat er veel variatie zit in de manier waarop adviezen worden gegeven en hoe hiermee omgegaan wordt. In veel gevallen wordt het advies niet gegeven en ontvangen zoals dit in de korte slag methode beschreven staat. Om ervoor te zorgen dat Kolb's leercyclus helemaal wordt doorlopen dienen intervisiegroepen dus de adviezen te geven zoals dit beschreven staat in de korte slag methode. Een middel dat ingezet zou kunnen worden, om ervoor te zorgen dat groepen de korte slag methode gaan uitvoeren zoals deze beschreven staat, is instructie aan intervisiebegeleiders. In deze instructie kan het doel van elke fase van de korte slag methode, dus ook over de manier waarop de adviezen gegeven dienen te worden, duidelijk worden gemaakt aan intervisiebegeleiders. De aanname hierbij is dat op het moment dat intervisiebegeleiders beter begrijpen waarvoor elke fase dient, zij hiervan overtuigd worden en dit vervolgens in de praktijk zullen toepassen. De intervisiebegeleiders kunnen vervolgens ook het doel van elke fase van de korte slag methode uitleggen aan de andere leden van hun intervisiegroep, zodat er meer draagvlak zal ontstaan. De verwachting is dat er hierdoor minder weerstand zal zijn tegen het gebruik van de korte slag methode zoals deze staat beschreven. Op het

moment dat de intervisiebegeleider tegen minder weerstand aanloopt is het waarschijnlijk gemakkelijker om de groep de korte slag methode te laten volgen zoals beschreven.

Nauwkeuriger gebruik van een intervisiemethode zoals de korte slag methode heeft meer bijkomende voordelen. Hierdoor ontstaat er minder diversiteit in de uitvoering van intervisie en is de overstap naar een andere groep minder groot. Dit zorgt ervoor dat bij verandering van de groepssamenstelling de medewerkers niet aan een hele nieuwe manier van intervisie moeten wennen. De medewerkers zijn dan dus al vertrouwd met de intervisiemethode en hoeven alleen nog maar aan de verandering van deelnemers te wennen. De verwachting is dat intervisiegroepen hierdoor sneller vertrouwd zullen zijn en na verandering van de groepssamenstelling sneller de draad weer op kunnen pakken.

Nog een bijkomend voordeel van het nauwkeuriger volgen van een intervisiemethode is dat intervisie zich kan onderscheiden van andere vormen van overleg, zoals casuïstiek of privégesprekken met collega's. De verwachting hierbij is dat medewerkers hierdoor minder overlap met andere overlegvormen ervaren.

7.3 Roulatie voorzittersrol

Uit de conclusie blijkt dat de voorzittersrol in de praktijk bij RN regio Den Haag niet vaak rouleert. In intervisieliteratuur staat beschreven dat het de bedoeling is dat de voorzittersrol juist wel rouleert, zodat hiërarchie wordt voorkomen (Hendriksen, 2002). Het is dus aanbevolen om ervoor te zorgen dat de voorzittersrol vaker gaat rouleren. Op deze manier kunnen intervisiebegeleiders ook gemakkelijker zelf een probleem inbrengen. Dit aspect kan worden meegenomen bij de instructie over het nauwkeuriger volgen van een intervisiemethode zoals de korte slag methode. Een ander punt om hiërarchie in intervisiebijeenkomsten te voorkomen is om ervoor te zorgen dat werkbegeleiders geen intervisiebegeleider zijn.

7.4 Vrijwillige intervisie

Uit de resultaten blijkt dat er een groep medewerkers is die intervisie af wil schaffen. Zoals uit de conclusie blijkt is het aannemelijk dat een belangrijke reden hiervoor is dat zij niet ervaren te leren van intervisie. Op het moment dat er met behulp van intervisie vaker een optimaal leerproces plaatsvindt, zullen meer medewerkers wellicht toch gaan ervaren van intervisie te leren. Op basis van het semi-gestructureerde interview met een medewerker die intervisie liever wil afschaffen is het echter de verwachting dat medewerkers die niet in intervisie geloven ook geen actieve houding hebben en hierdoor waarschijnlijk ook niet

ervaren te leren. De vraag is dus of het nauwkeuriger volgen van een intervisiemethode leidt tot een positievere houding ten opzichte van intervisie. Aangezien blijkt dat er ook medewerkers zijn die juist geen behoefte hebben aan meer structuur is dit te betwijfelen.

Een andere optie is om intervisie niet langer verplicht te laten zijn voor alle reclasseringswerkers, hiermee wordt ervoor gezorgd dat alleen gemotiveerde medewerkers deelnemen aan intervisie. Bij RN regio Den Bosch voeren ze intervisie uit op een dergelijke manier. In regio Den Bosch zijn ze eind 2008 gestart met drie intervisiegroepen. Nieuwe medewerkers van RN regio Den Bosch moeten de eerste twee jaar verplicht deelnemen aan intervisie, verder is deelname voor alle reclasseringswerkers vrijwillig. Uit het interview met een beleidmedewerker van RN regio Den Bosch blijkt dat nieuwe medewerkers het fijn vinden om deel te nemen aan intervisie. Uit de korte evaluatie die RN regio Den Bosch begin dit jaar heeft gedaan blijkt dat alle deelnemers aan intervisie het als zeer positief ervaren (Reclassering Nederland, 2010f). Uit het interview met de beleidsmedewerker blijkt dat het aantal deelnemers aan intervisie gestaag toeneemt. Deze toename is te verklaren doordat er nieuwe medewerkers bij komen, maar ook doordat medewerkers die al wat langer in dienst zijn enthousiast worden door de verhalen die zij horen van collega's die aan intervisie deelnemen. Dit lijkt een zeer effectieve uitvoering van intervisie te zijn, een nadeel hiervan is echter dat het bereik van intervisie minder groot is. Momenteel volgen 20 reclasseringswerkers bij RN regio Den Bosch intervisie, van de 65 werkers die er werkzaam zijn.

7.5 Frequentie verandering groepssamenstelling

Uit de enquête blijkt dat een meerderheid de voorkeur geeft aan het minder vaak veranderen van de groepssamenstelling. Een aannemelijke reden hiervoor, die uit de semi-gestructureerde interviews naar voren komt, is dat de medewerkers minder vaak van groep willen veranderen zodat er ruimte is om vertrouwen in elkaar op te bouwen. Er wordt aangegeven dat dit een belangrijke factor is voor de mate waarin medewerkers zich vrij voelen om te spreken. Het is dus aan te bevelen om de groepssamenstelling niet meer elk jaar te veranderen. Uit de enquête blijkt dat het de voorkeur heeft van de meerderheid van de respondenten om de groepen twee jaar hetzelfde te laten. Een alternatief voor het periodiek veranderen van de groepen is om een groep aan te laten geven wanneer deze wil veranderen. Dit brengt echter een grotere organisatorische belasting met zich mee dan het periodiek veranderen van de groepen.

Bibliografie

- Agten, P. van, Haene, K. D', Hoewijk, R. van & Kooij, M. van der (1998). *Intervisie*. Deventer: Kluwer.
- Baarda, D. B., Goede, M. P. M. de & Kalmijn, M. (2007a). *Basisboek Enquêteeren*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.
- Baarda, D. B., Goede, M.P.M. de & Dijkum, C. J. van (2007b). *Basisboek Statistiek met SPSS*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.
- Begeleidingskunde, wat is dat nu weer?. (2009, 16 oktober). *De Twentse Courant Tubantia*. Verkregen via <http://academic.lexisnexis.nl/uu/>.
- Bellersen, M. & Kohlmann, I. (2009). *Praktijkboek Intervisie*. Deventer: Kluwer.
- Bock, J. de (1976). Supervisie: helpen leren in de ruimte van het nu. In F. Siegers. (red.), *Supervisie, II. Praktijk en onderzoek*, 13-32.
- F4 Audiotranskription (Versie 3.1) [Computer software]. Marburg: dr. dresing & pehl GmbH.
- Gravetter, F. J. & Wallnau, L. B. (2007). *Statistics for the Behavioral Sciences*. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- Hart, H. 't, Boeije, H. & Hox, J. (red.). (2005). *Onderzoeksmethoden*. Den Haag: Boom onderwijs.
- Hendriksen, J. (2000). *Intervisie bij werkproblemen: Procesmatig en taakgericht problemen oplossen*. Soest: Uitgeverij Nelissen.
- Hendriksen, J. (2002). *Werkboek Intervisie*. Soest: Uitgeverij Nelissen.
- IBM SPSS Statistics (Versie 18) [Computer software]. Chicago, IL: IBM.
- Kayes, D. C. (2002). Experiential learning and its critics: Preserving the role of experience in management learning and education. *Academy of Management Learning and Education*, Vol. 1, No. 2, 137-149.
- Kayes, A. B. Kayes, D. C. & Kolb, D. A. (2005). Experiential learning in teams. *Simulation & Gaming*, Vol. 36, No. 3, 330-354.
- Kirkpatrick, L. A. & Feeney, B. C. (2007). *A Simple Guide to SPSS for Version 16.0*. Belmont, CA: Wadsworth.

- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning. Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Lid werkgroep intervisie. (2010, februari 8). (E. Kroon, Interviewer).
- Lingham, T. (2004). *Developing a measure of conversational learning spaces in teams*. Cleveland, OH: Case Western Reserve University.
- MAXQDA (Versie 10) [Computer software] Marburg: VERBI Software. Consult. Sozialforschung. GmbH.
- Menger, A. & Krechtig, L. (2008). *Het delict als maatstaf: Methodiek voor werken in gedwongen kader*. Amsterdam: SWP.
- Praag, P. H. van (2000). Een visie op intervisie. In H. M. van Praag-van Asperen & P. H. van Praag (red.), *Handboek supervisie en intervisie* (pp. 299-304). Utrecht: De Tijdstroom.
- Reclassering Nederland. (2008a). *Intervisie voor de reclasseringswerkers van regio Den Haag*. Verkregen via werkgroep intervisie.
- Reclassering Nederland. (2008b). *Intervisiestatuu*t. Verkregen via werkgroep intervisie.
- Reclassering Nederland. (2009). *Beleidsnotitie intervisie regio Den Haag*. Verkregen via werkgroep intervisie.
- Reclassering Nederland. (2010a, 22 februari). *Reclasseringsgids*. Verkregen via intranet Reclassering Nederland.
- Reclassering Nederland. (2010b, 22 februari). *Organisatiestructuur*. Verkregen via <http://www.reclassering.nl/organisatiestructuur/?cid=9>.
- Reclassering Nederland. (2010c). *Planning intervisiegroepen*. Verkregen via werkgroep intervisie.
- Reclassering Nederland. (2010d). *intervisie en nu verder?*. Verkregen via werkgroep intervisie.
- Reclassering Nederland (2010e) Gegevens medewerkers Intervisie [Excel bestand]. Verkregen via medewerker P&O Reclassering Nederland.
- Reclassering Nederland (2010f) Evaluatie intervisie 12-01-10. Verkregen via beleidsmedewerker RN regio Den Bosch.
- Regouin, W. & Siegers, F. (eds.). (2005). *Supervisie in opleiding en beroep : verzameling tijdschriftartikelen uit de periode 1983-2002*. Houten : Bohn Stafleu van Loghum.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2004). *Methoden en technieken van onderzoek*. Amsterdam: Pearson Education Benelux.

Schutz, A. (1958). *FIRO: A three-dimensional theory of interpersonal behavior*. New York: Reinhart.

Stammes, N. (2009). *Een visie op intervisie*. Verkregen via www.performanceconsultancy.nl/artikelen/Intervisie.pdf.

Siegers, F. & Haan, D. (1988). *Handboek supervisie*. Alphen aan den Rijn: Samsom.

Bijlage 1: Verzoek voor semi-gestructureerde interviews

Beste <naam reclasseringsmedewerker>,

Momenteel ben ik bezig met mijn afstudeeronderzoek bij Reclassering Nederland, regio Den Haag. Mijn afstudeeronderzoek is de evaluatie van intervisie. Voor dit onderzoek zullen interviews worden gehouden en zal een enquête worden verspreid. Het doel is om vijftien medewerkers te interviewen die deelnemen aan intervisie (waarvan vijf begeleiders). Voor de selectie van de medewerkers is een random steekproef getrokken uit de mensen die deelnemen aan intervisie en een steekproef uit de groep begeleiders. In de random steekproef is uw naam naar voren gekomen. Mijn vraag is of u bereid bent om zich door mij te laten interviewen? Het interview zal ongeveer drie kwartier duren. Het interview zal worden opgenomen, maar zal anoniem worden verwerkt.

Als u bereid bent om zich te laten interviewen kunt u mij dan een datum en tijd mailen waarop het interview plaats zou kunnen vinden? U kunt mij mailen of bellen.

De dagen waarop ik beschikbaar ben voor een interview zijn: <data>, maar op een andere datum zou ik in overleg ook kunnen.

Ik ben in afwachting van uw reactie.

Met vriendelijke groet,

Evert Kroon

<telefoonnummer>

Bijlage 2: Vragen interview niet-begeleider

1. Hoe lang neem je al deel aan intervisiebijeenkomsten?
2. Ben je zelf een begeleider van intervisie geweest?
 - Waarom wel/niet?
 - Lijkt het je wat?
3. Heb je weleens een intervisie bijeenkomst voorgezeten?
 - Waarom wel/niet?
 - Lijkt het je wat?
4. Was je het eens met het besluit om intervisie in te voeren?
 - Is je mening daarover veranderd?
5. Wat is volgens jou het doel van intervisie?
6. De meest bekende methode van intervisie bij de reclassering is de "korte slag-methode", word er in jouw intervisie groepje weleens een andere methode gebruikt?
 - Welke? Hoe vind je dat?
 - Vind je de "korte slag-methode" een goede methode?
 - Hoe vindt je het gebruik van verschillende methoden?
7. Ben je tevreden met de frequentie van intervisie?
8. Hoe vind je de lengte van de bijeenkomsten?
9. Vind je dat er per onderwerp genoeg tijd wordt besteed aan de inbreng ervan?
10. Is er overlap van intervisie met andere vormen van overleg zoals casuïstiek?
11. Vertrouwen de deelnemers elkaar?
12. Ben je tevreden met de indeling van de intervisiegroepjes?
 - Vind je dat de groepjes met regelmaat moeten veranderen of hetzelfde moeten blijven?
 - Vind je het een probleem om bij unit-genoten in het groepje te zitten?
13. Hoe vind je het dat deelname aan intervisie verplicht is gesteld?
14. Vind je dat de bijeenkomsten goed worden georganiseerd/begeleidt?
15. Herken je jezelf in de besproken onderwerpen?
16. Heb je het idee dat je collega's intervisie nuttig vinden?
 - Vind je het zelf nuttig?

17. Hoe vind je de participatie van je collega's?
 - Hoe vindt je je eigen participatie?
 - Heeft iedereen inbreng?
18. Is inbreng altijd op basis van een concrete of persoonlijke ervaring?
19. Geeft de probleeminbrenger (bijvoorbeeld in de volgende bijeenkomst) nog feedback op het ontvangen advies?
20. Heb je het idee dat probleeminbrengers de adviezen opvolgen?
21. Volg je zelf de ontvangen adviezen op?
22. Maken jullie notulen?
 - Lees je die weleens?
23. Hoe plannen jullie de bijeenkomsten?
24. Zijn de bijeenkomsten leerzaam?
 - Op welke manier?
 - Leer je meer van zelf ingebrachte onderwerpen of maakt dat niet uit?
 - Verbeterd intervisie jouw professioneel handelen, zo ja hoe?
 - Vergroten de bijeenkomsten je zelfbewustzijn?
 - Vergroten de bijeenkomsten je mogelijkheden?
25. Vindt er door intervisie meer communicatie plaats met mensen van andere afdelingen (buiten intervisie zelf)?
26. Zijn er verder nog zaken die je kwijt wil met betrekking tot intervisie?

Bijlage 3: Vragen interview intervisiebegeleider

1. Hoe lang neem je al deel aan intervisiebijeenkomsten?
2. Hoe lang ben je een begeleider van intervisie?
 - Waarom ben je het?
 - Hoe vind je het?
3. Zitten weleens anderen een intervisie bijeenkomst voor?
 - Waarom wel/niet?
4. Was je het eens met het besluit om intervisie in te voeren?
 - Is je mening daarover veranderd?
5. Hoe vind je de trainingen voor intervisiebegeleiders?
6. Vind er naast de trainingen overleg plaats tussen de begeleiders?
7. Hoe vind je de frequentie van de bijeenkomsten met de begeleiders?
8. Wat is volgens jou het doel van intervisie?
9. Hoe plannen jullie de bijeenkomsten?
10. De meest bekende methode van intervisie bij de reclassering is de "korte slag-methode", word er in jouw intervisie groepje weleens een andere methode gebruikt?
 - Welke? Hoe vind je dat?
 - Vind je de "korte slag-methode" een goede methode?
 - Hoe vindt je het gebruik van verschillende methoden?
11. Volg je de structuur van de korte slag methode zoals op papier is beschreven?
12. Is inbreng altijd op basis van een concrete of persoonlijke ervaring?
13. Geeft de inbrenger (bijvoorbeeld in de volgende bijeenkomst) nog feedback op het advies?
14. Heb je het idee dat probleeminbrengers de adviezen opvolgen?
15. Ben je tevreden met de frequentie van intervisie?
16. Hoe vind je de lengte van de bijeenkomsten?
 - Is er genoeg tijd beschikbaar om alle onderwerpen te behandelen?
17. Is er overlap van intervisie met andere vormen van overleg?
18. Vertrouwen de deelnemers elkaar?
19. Ben je tevreden met de indeling van de intervisiegroepjes?

- Vind je dat de groepjes met regelmaat moeten veranderen of hetzelfde moeten blijven?
 - Vind je het een probleem om bij unit-genoten in het groepje te zitten?
20. Hoe vind je het dat deelname aan intervisie verplicht is gesteld?
21. Vind je dat er voldoende inbreng (van onderwerpen) is, van de deelnemers?
22. Hoe vind je de participatie van de deelnemers?
- Hoe vindt je je eigen participatie?
 - Heeft iedereen inbreng?
23. Herken je jezelf in de besproken onderwerpen?
24. Heb je het idee dat je collega's intervisie nuttig vinden?
- Vind je het zelf nuttig?
25. Zijn de bijeenkomsten leerzaam?
- Op welke manier?
 - Leer je meer van zelf ingebrachte onderwerpen of maakt dat niet uit?
 - Verbetert intervisie jouw professioneel handelen, zo ja hoe?
 - Vergroten de bijeenkomsten je zelfbewustzijn?
 - Vergroten de bijeenkomsten je mogelijkheden?
26. Maken jullie notulen?
- Lees je die weleens?
27. Vindt er door intervisie meer communicatie plaats met mensen van andere afdelingen (buiten intervisie zelf)?
28. Zijn er verder nog zaken die je kwijt wil met betrekking tot intervisie?

Bijlage 4: Enquête

Enquête ten behoeve van de evaluatie van intervisie

Beste reclasseringsmedewerker,

Voor mijn afstudeeronderzoek evalueer ik intervisie bij de reclassering in Den Haag. Zou u zo vriendelijk willen zijn deze enquête in te vullen en deze daarna in te leveren in de daarvoor bestemde doos bij het kopieerapparaat op de 2e, 3e of 4e etage? Graag inleveren voor donderdag 29 april. De gegevens zullen anoniem worden verwerkt.

Met vriendelijke groet,
Evert Kroon (e.kroon@reclassering.nl)

Instructie: Zet een kruisje in het vakje dat voor u van toepassing is. Bij vergissing zet u nog een kruisje in het correcte vakje, waarna u dit vakje omcirkeld. Het is de bedoeling dat u per vraag slechts 1 antwoord invult, tenzij anders aangegeven.

Organisatie van intervisie

1. Hoe vaak zou u een intervisie bijeenkomst willen hebben?

- één keer per twee weken
- één keer per maand
- één keer per twee maanden
- één keer per drie maanden
- anders, namelijk.....

2. Hoe lang duren de intervisie bijeenkomsten ongeveer?

.... uur

3. Wat vindt u van de lengte van de intervisiebijeenkomsten?

- veel te lang
- te lang
- niet te lang, niet te kort
- te kort
- veel te kort

4. In hoeverre bent u het ermee eens dat deelname aan intervisie verplicht is gesteld?

- helemaal eens
- eens
- niet eens, niet oneens
- oneens
- helemaal oneens

5. Wat vindt u van de omvang van uw intervisiegroep?

- veel te groot
- te groot
- niet te groot, niet te klein
- te klein
- veel te klein

6. Hoe vaak wilt u dat de groepen opnieuw worden ingedeeld?

- elk half jaar
- elk jaar
- elke twee jaar
- elke vijf jaar
- nooit
- anders, namelijk.....

In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?

	Helemaal eens	Eens	Niet eens, niet oneens	Oneens	Helemaal oneens
7. "Ik vind het een probleem om bij unitgenoten in de intervisiegroep te zitten."	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. "Verslaglegging van intervisie bijeenkomsten is wenselijk."	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Structuur

9. Wat heeft uw voorkeur met betrekking tot het gebruik van een methode tijdens intervisie?

- het gebruik van de korte slag methode
- het heeft mijn voorkeur om geen methode te gebruiken
- ik heb geen voorkeur
- weet niet
- anders, namelijk.....

10. Hoe vaak rouleert de voorzittersrol in uw intervisiegroep?

- altijd
- vaak
- regelmatig
- zelden
- nooit

In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?

	Helemaal eens	Eens	Niet eens, niet oneens	Oneens	Helemaal oneens
11. "Het is wenselijk om de voorzittersrol tijdens de bijeenkomsten te laten rouleren."	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. "De intervisie bijeenkomsten van mijn groep verlopen gestructureerd."	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. "Er zit voldoende structuur in de intervisie bijeenkomsten."	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Overlap met andere overlegvormen

14. Met welke overlegvormen heeft intervisie inhoudelijk overlap? (meerdere antwoorden mogelijk)

- intervisie heeft geen overlap met een andere overlegvorm (sla vraag 15 over)
- casuïstiek
- privé-gesprekken tussen collega's
- anders, namelijk.....

15. In welke mate heeft intervisie inhoudelijk overlap met andere overlegvormen?

- zeer veel
- veel
- niet veel, niet weinig
- weinig
- zeer weinig

Participatie tijdens intervisie

16. Hoe vindt u de houding van collega's bij intervisie bijeenkomsten?

- zeer actief
- actief
- niet actief, niet passief
- passief
- zeer passief

17. Hoe zou u uw eigen houding tijdens intervisie omschrijven?

- zeer actief
- actief
- niet actief, niet passief
- passief
- zeer passief

18. Hoe vaak dient u een probleem in voor behandeling in de intervisiebijeenkomst?

- altijd
- vaak
- regelmatig
- zelden
- nooit

19. Hoe vaak dienen u collega's een probleem in voor behandeling in de intervisiebijeenkomst?

- altijd
- vaak
- regelmatig
- zelden
- nooit

20. In welke mate voelt u zich vrij om te spreken in uw huidige intervisiegroep?

- zeer veel
- veel
- niet veel, niet weinig
- weinig
- zeer weinig

21. In welke mate vertrouwt u uw huidige intervisie groepsgenoten?

- zeer veel
- veel
- niet veel, niet weinig
- weinig
- zeer weinig

22. Hoeveel bijeenkomsten heeft u met uw huidige intervisiegroep gehad?

....

Effecten van intervisie

23. In hoeverre heeft u het idee dat probleeminbrengers de ontvangen adviezen opvolgen?

- altijd
- vaak
- regelmatig
- zelden
- nooit

24. In hoeverre volgt u zelf de ontvangen adviezen op?

- altijd
- vaak
- regelmatig
- zelden
- nooit

In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?

	Helemaal eens	Eens	Niet eens, niet oneens	Oneens	Helemaal oneens
25. "Intervisie verruimt mijn mogelijkheden tot professioneel handelen."	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. "Intervisie vergroot mijn zelfbewustzijn."	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. "Door deelname aan intervisie heb ik nieuwe collega's leren kennen."	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. "Door intervisie vindt er meer contact plaats met collega's van andere afdelingen (buiten intervisie om)."	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Wat vindt u positief aan intervisie?

.....

.....

30. Wat vindt u negatief aan intervisie?

.....

.....

31. Zijn er volgens u nog effecten van intervisie die in deze enquête niet worden benoemd? Zo ja, welke?

.....
.....

32. Vindt u dat intervisie in de huidige vorm moet worden voortgezet, afgeschaft of veranderd?

- voortgezet
- afgeschaft
- veranderd, namelijk.....

.....

Persoonlijke kenmerken

33. Bent u een intervisie begeleider?

- Ja
- Nee

34. Wat is uw geslacht?

- vrouw
- man

35. Wat is uw geboortejaar?

.....

36. Hoe lang bent u in dienst bij Reclassering Nederland?

.... jaar

Einde enquête, graag inleveren in de daarvoor bestemde doos bij het kopieerapparaat op de 2e, 3e, of 4e etage.
Bedankt voor uw medewerking!

Bijlage 5: Kopie e-mail ter vooraankondiging van de enquête

Beste reclasseringsmedewerker,

Voor mijn afstudeeronderzoek evalueer ik intervisie bij de reclassering in Den Haag. Hiervoor heb ik een aantal interviews gedaan en ga ik ook nog een enquête afnemen. Om zo betrouwbaar mogelijk uitspraken te kunnen doen over intervisie heb ik zoveel mogelijk ingevulde enquêtes nodig. Zou u zo vriendelijk willen zijn om de enquête in te vullen? De gegevens zullen anoniem worden verwerkt.

De verspreiding van de enquêtes zal vandaag plaatsvinden. Ik zal langs de werkplekken komen om de enquête uit te delen. Bij de mensen die momenteel niet aanwezig zijn zal ik een exemplaar op hun bureau achterlaten. De ingevulde enquête kan ingeleverd worden in de daarvoor bestemde doos bij het kopieerapparaat op de 2e, 3e of 4e etage.

Medewerkers die na vandaag geen enquête hebben ontvangen, maar wel intervisie volgen, kunnen een exemplaar onder de inleverdoos bij het kopieerapparaat vandaan halen en deze toch invullen. Medewerkers die een enquête hebben ontvangen, maar geen intervisie volgen, kunnen deze oningevuld onder de inleverdoos neerleggen.

Graag de enquête voor 29 april invullen en inleveren.

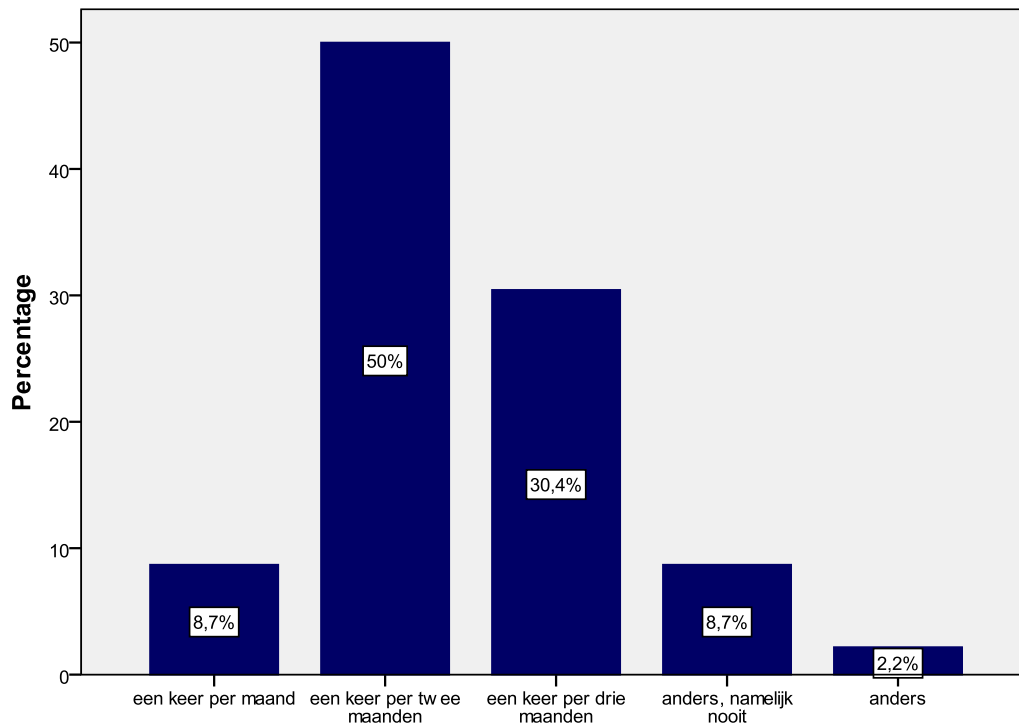
Alvast bedankt,

Met vriendelijke groet,

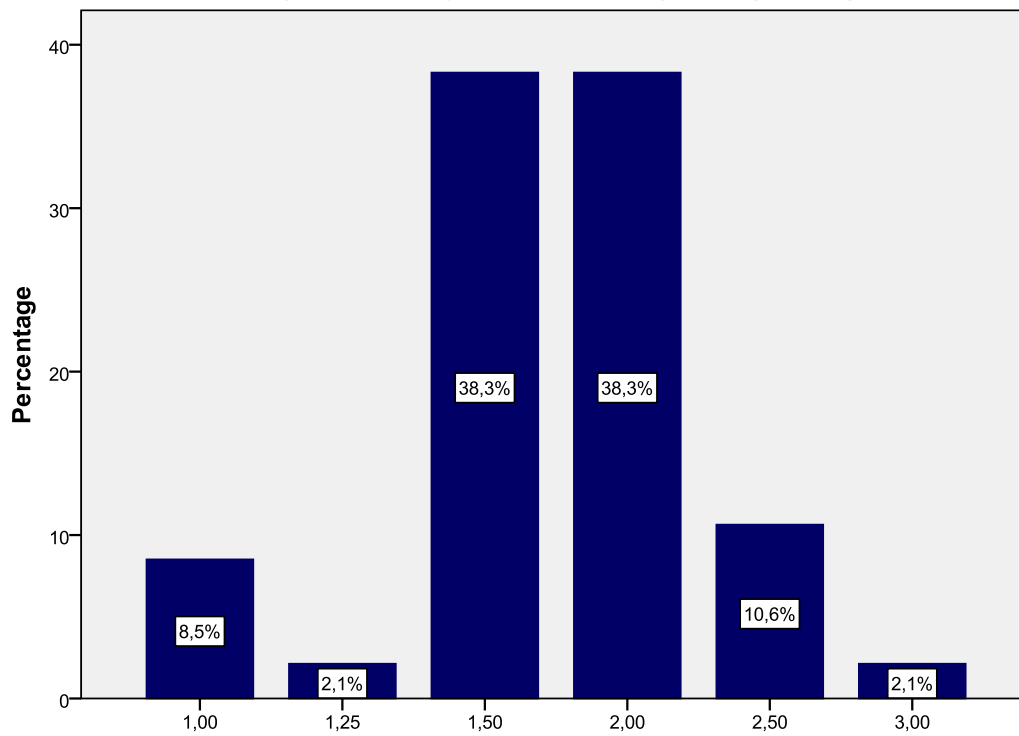
Evert Kroon

Bijlage 6: Staafdiagrammen met percentages per item uit de enquête

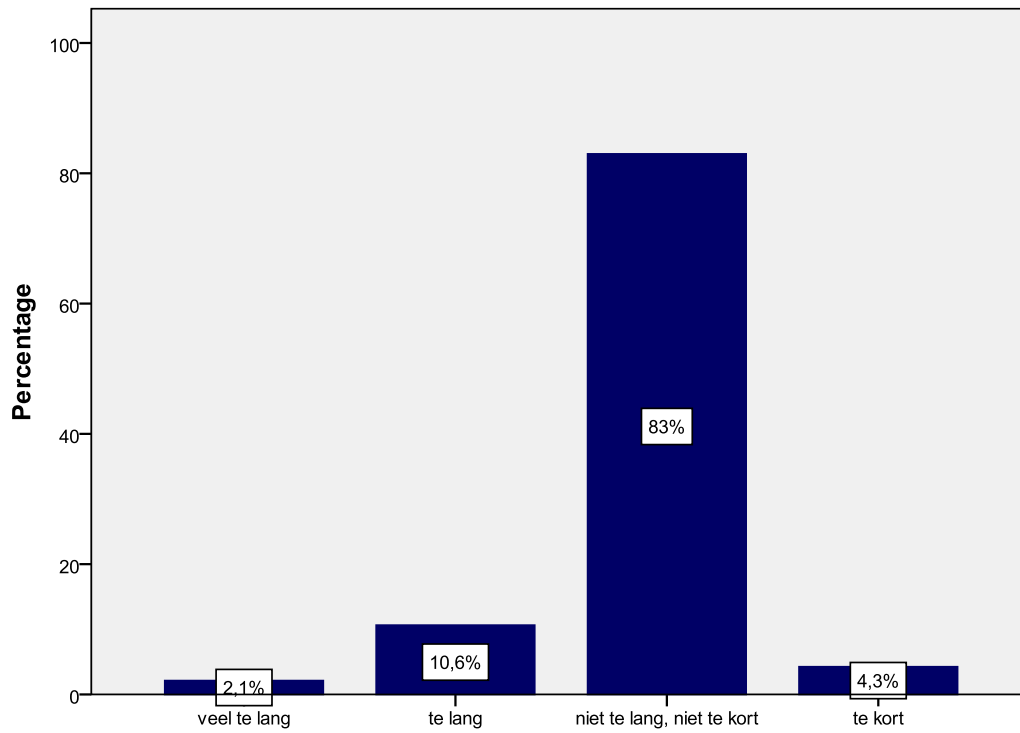
1. Hoe vaak zou u een intervisie bijeenkomst willen hebben?



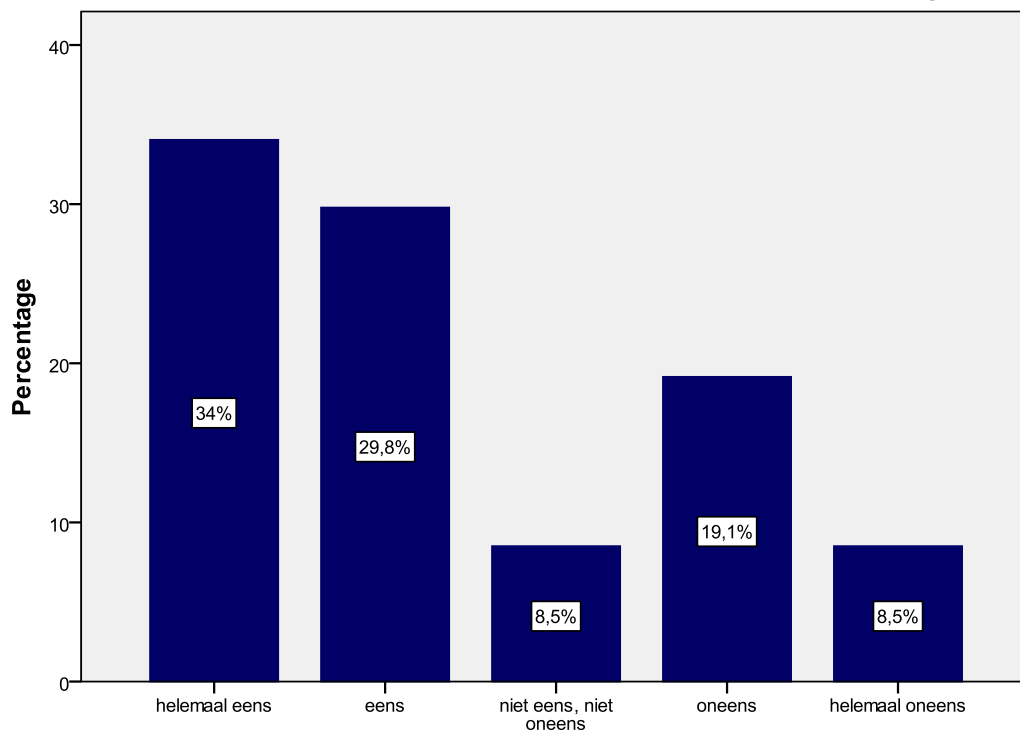
2. Hoe lang duren de bijeenkomsten ongeveer (in uren)?



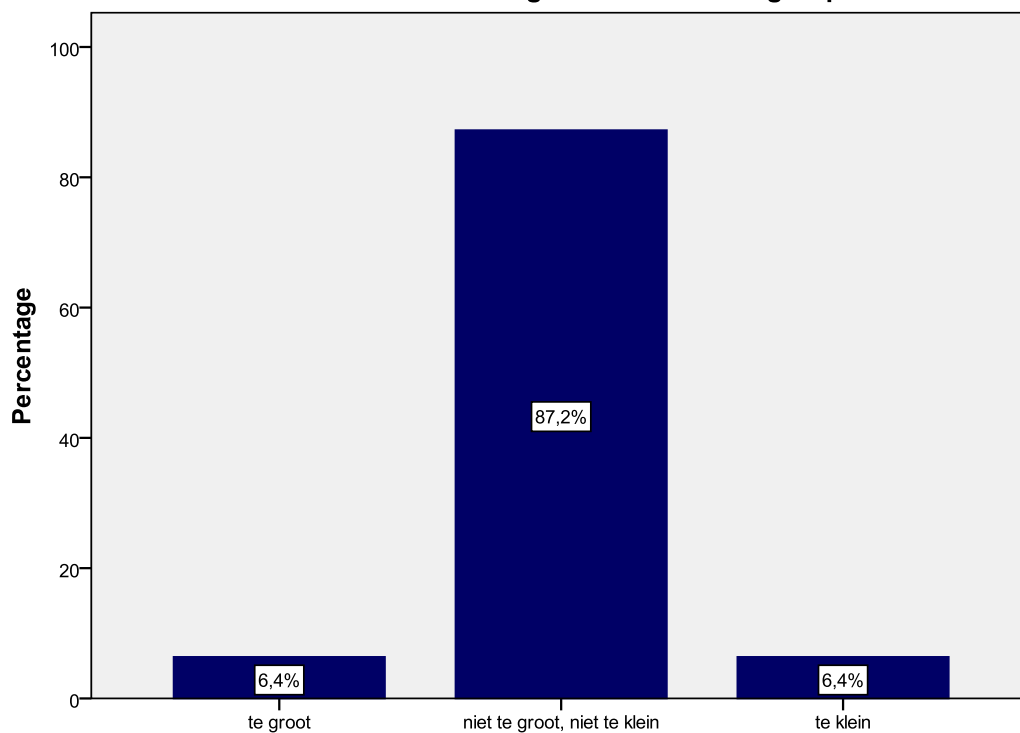
3. Wat vindt u van de lengte van de intervisiebijeenkomsten?



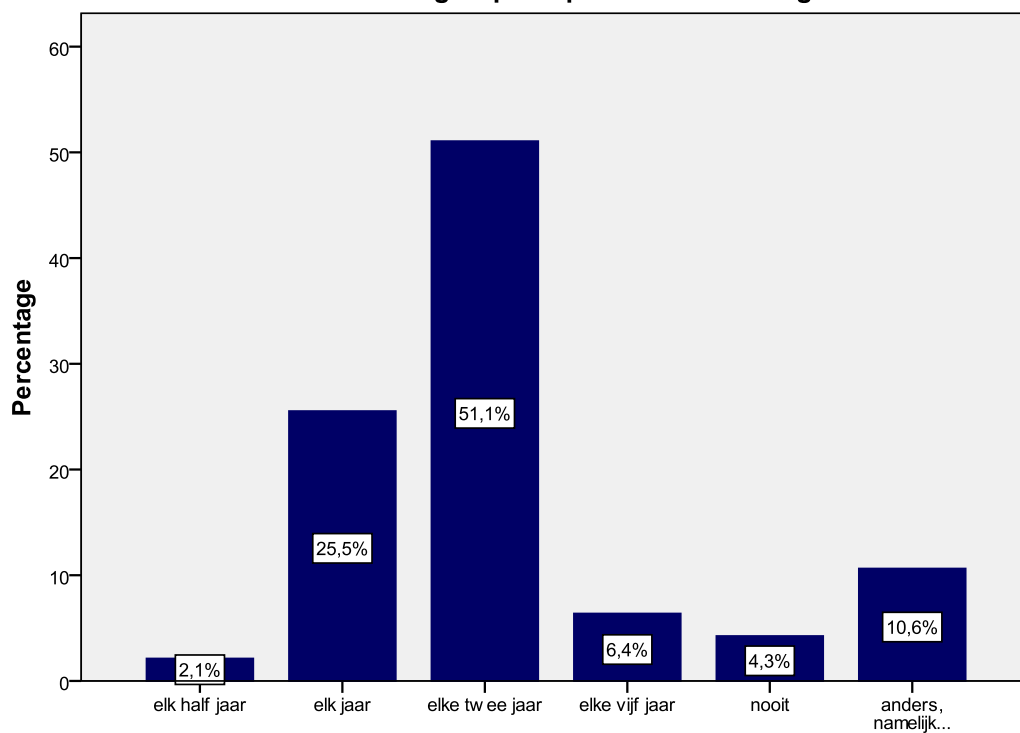
4. In hoeverre bent u het ermee eens dat deelname aan intervisie verplicht is gesteld?



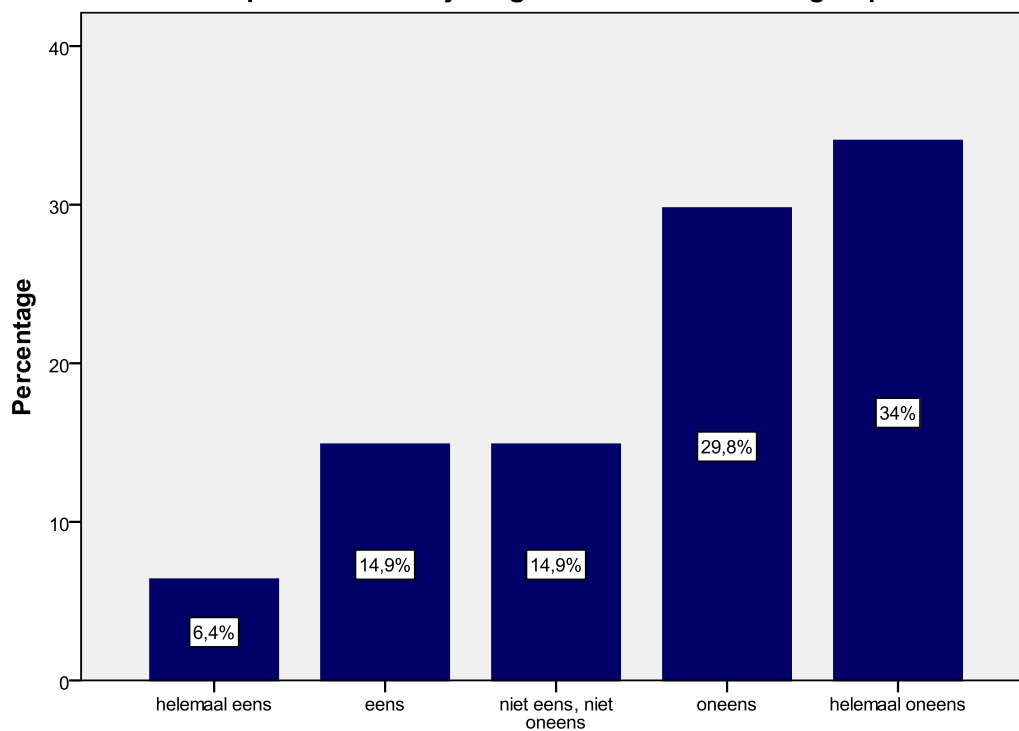
5. Wat vindt u van de omvang van uw intervisiegroep?



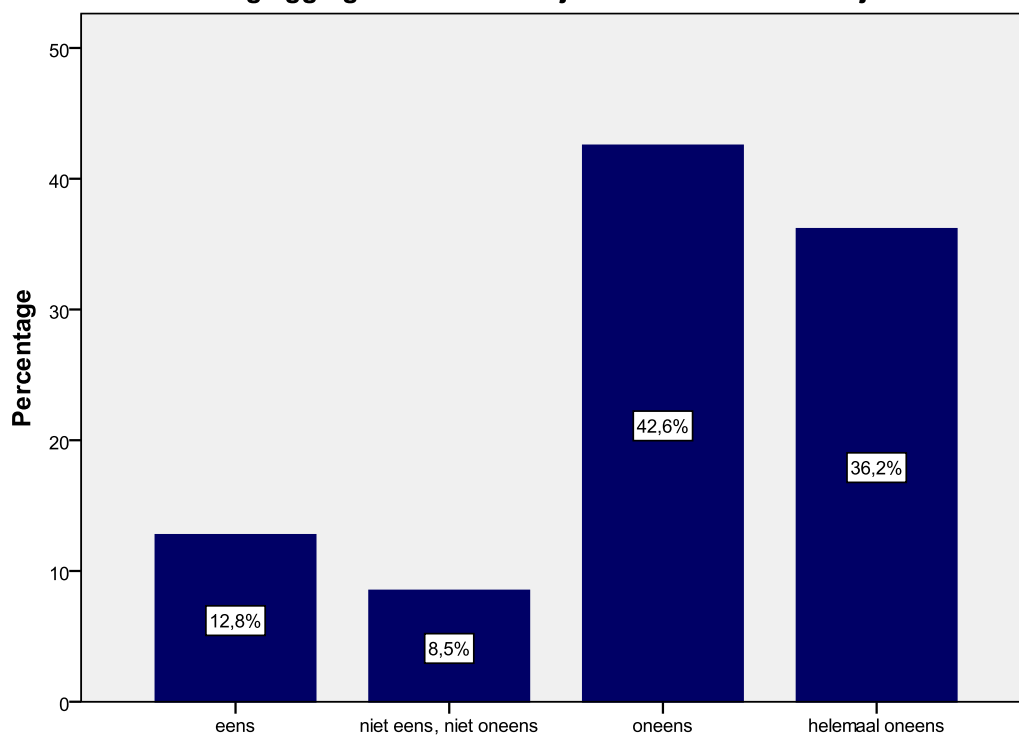
6. Hoe vaak wilt u dat de groepen opnieuw worden ingedeeld?



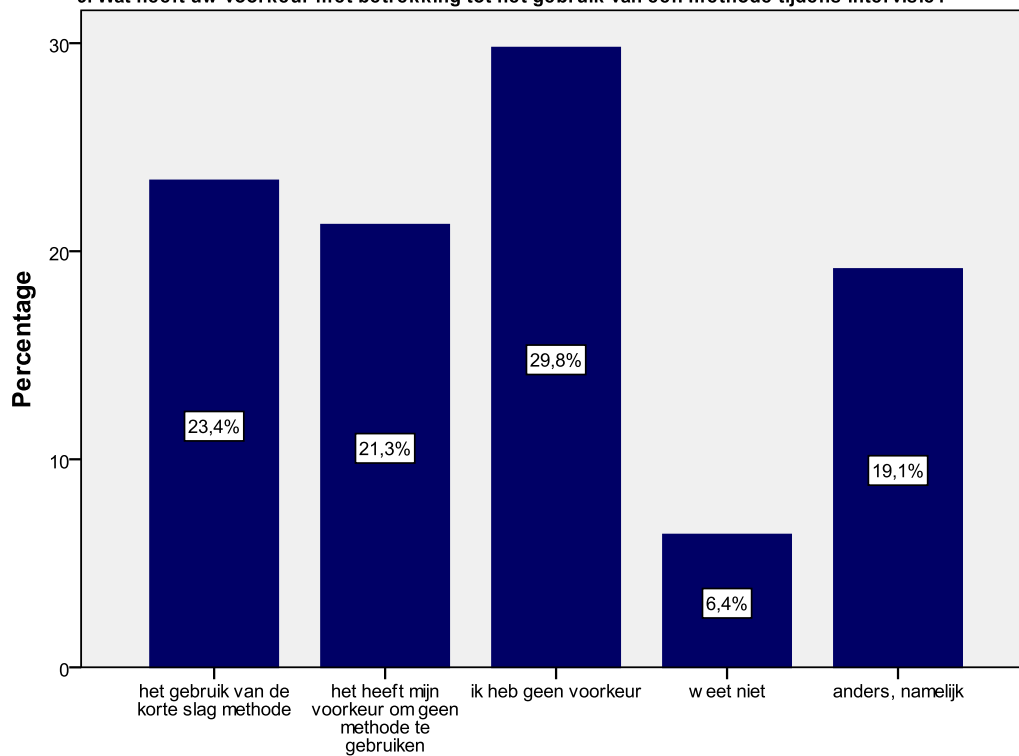
7. "Ik vind het een probleem om bij unitgenoten in de intervisiegroep te zitten."



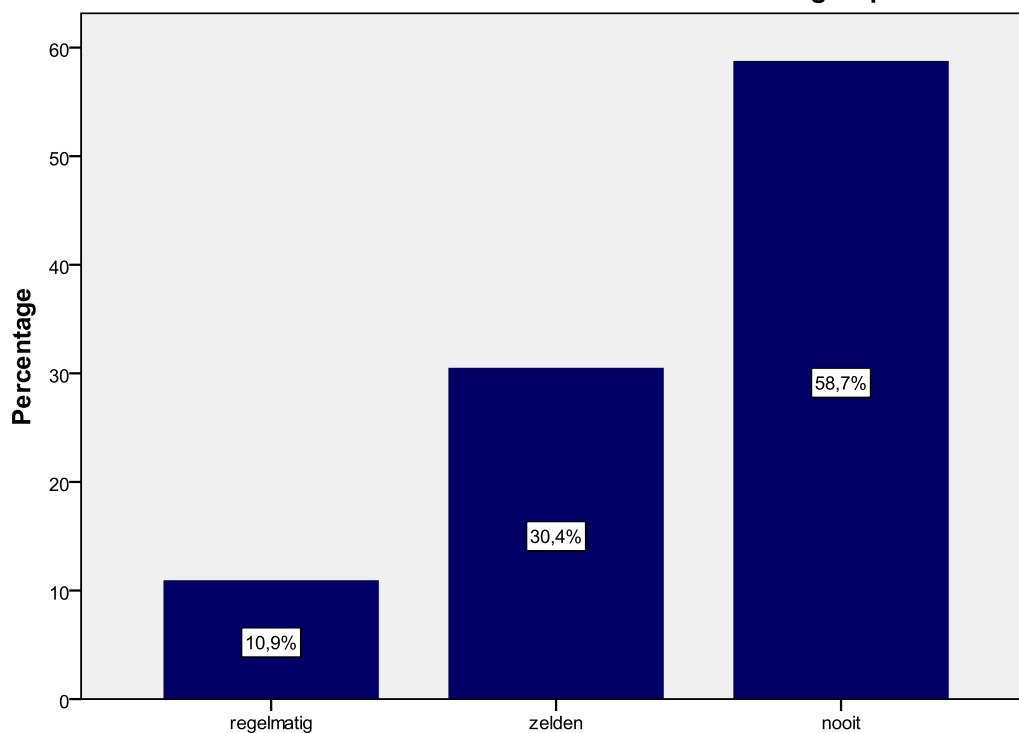
8. "Verslaglegging van intervisiebijeenkomsten is wenselijk."



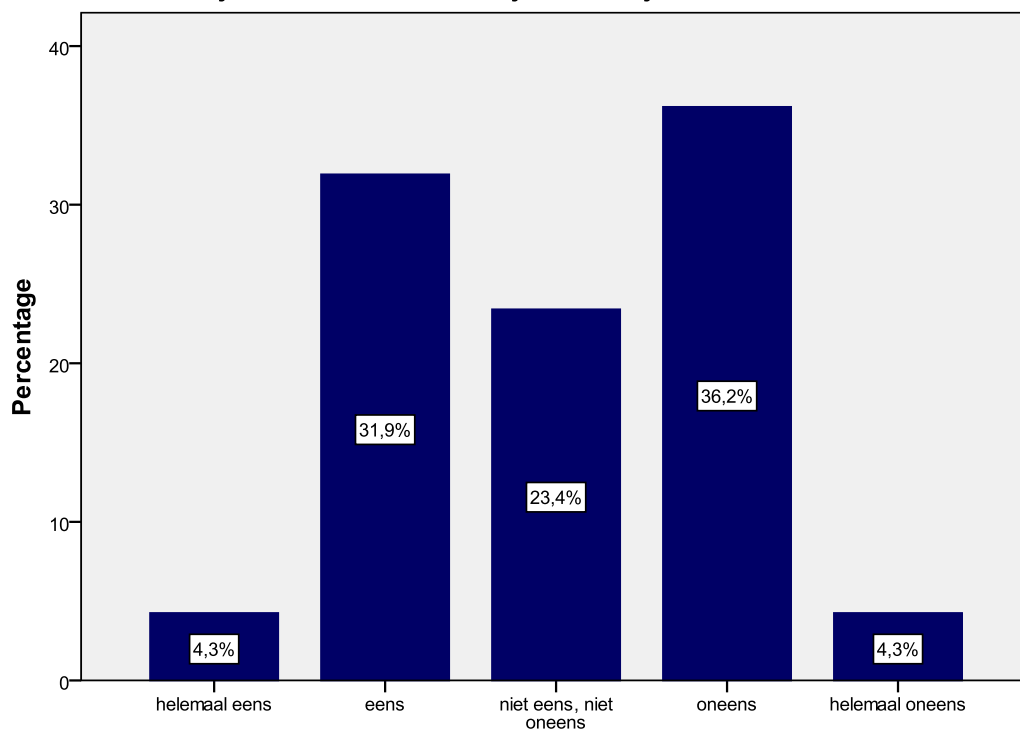
9. Wat heeft uw voorkeur met betrekking tot het gebruik van een methode tijdens intervisie?



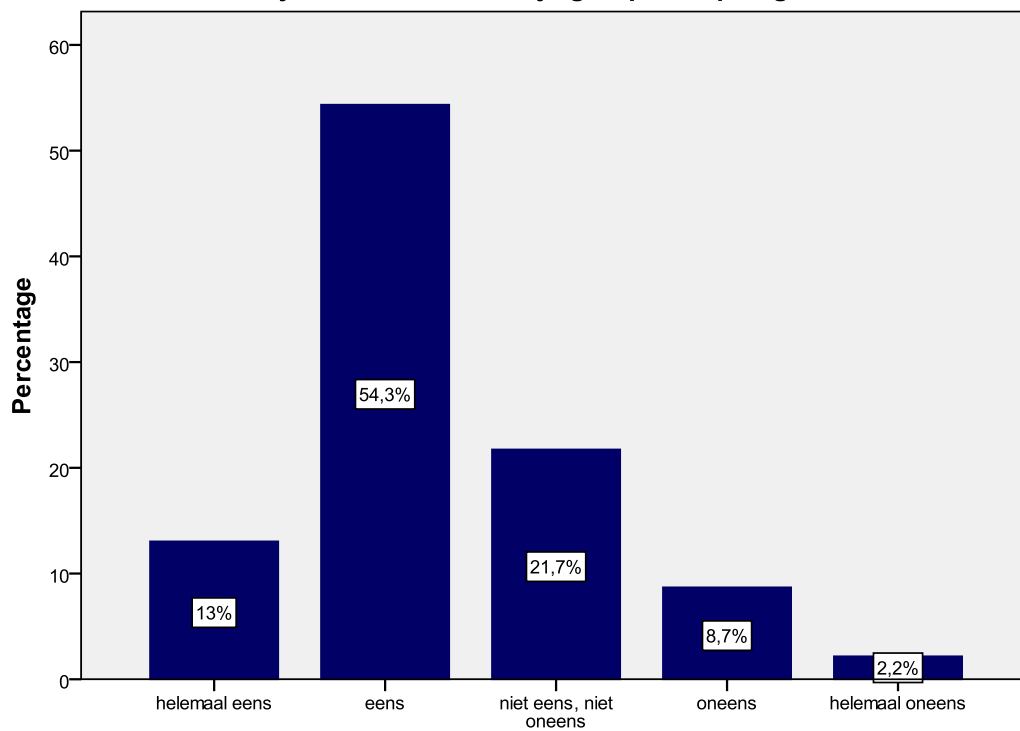
10. Hoe vaak rouleert de voorzittersrol in uw intervisiegroep?



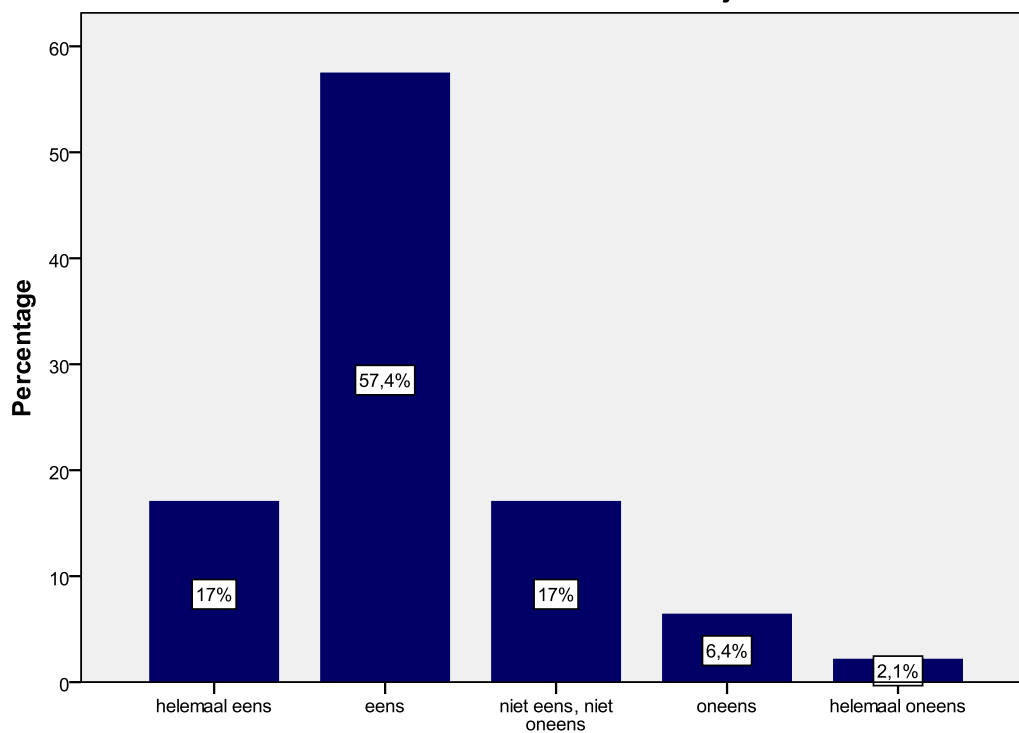
11. "Het is wenselijk om de voorzittersrol tijdens de bijeenkomsten te laten rouleren."



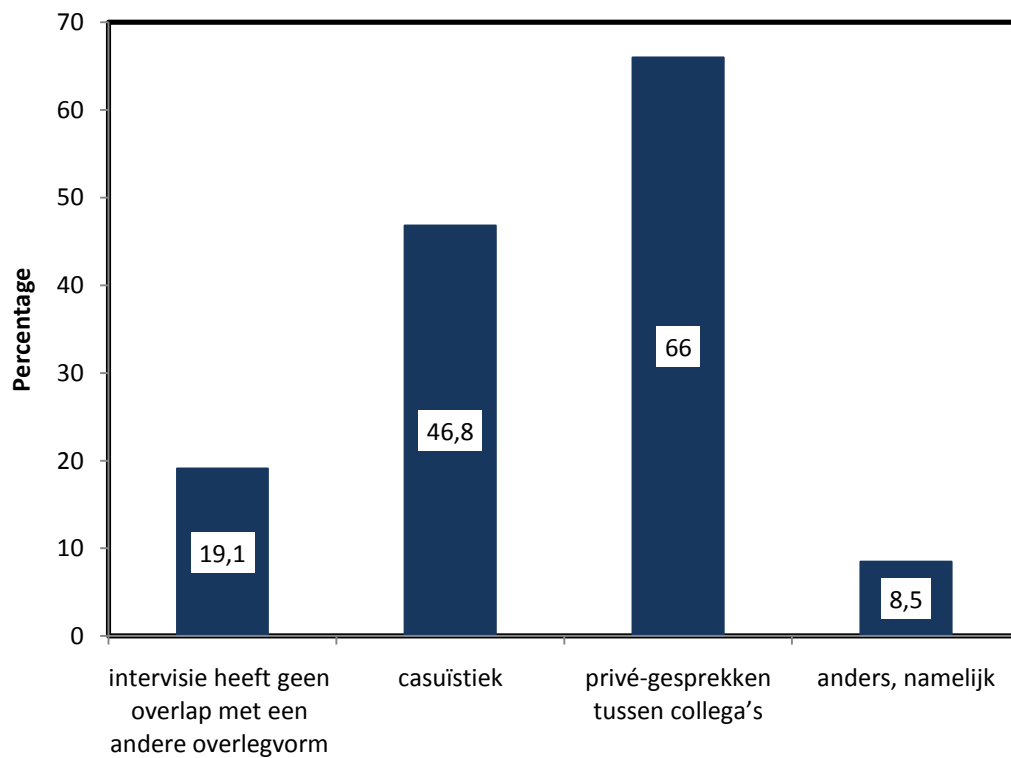
12. "De intervisiebijeenkomsten van mijn groep verlopen gestructureerd."



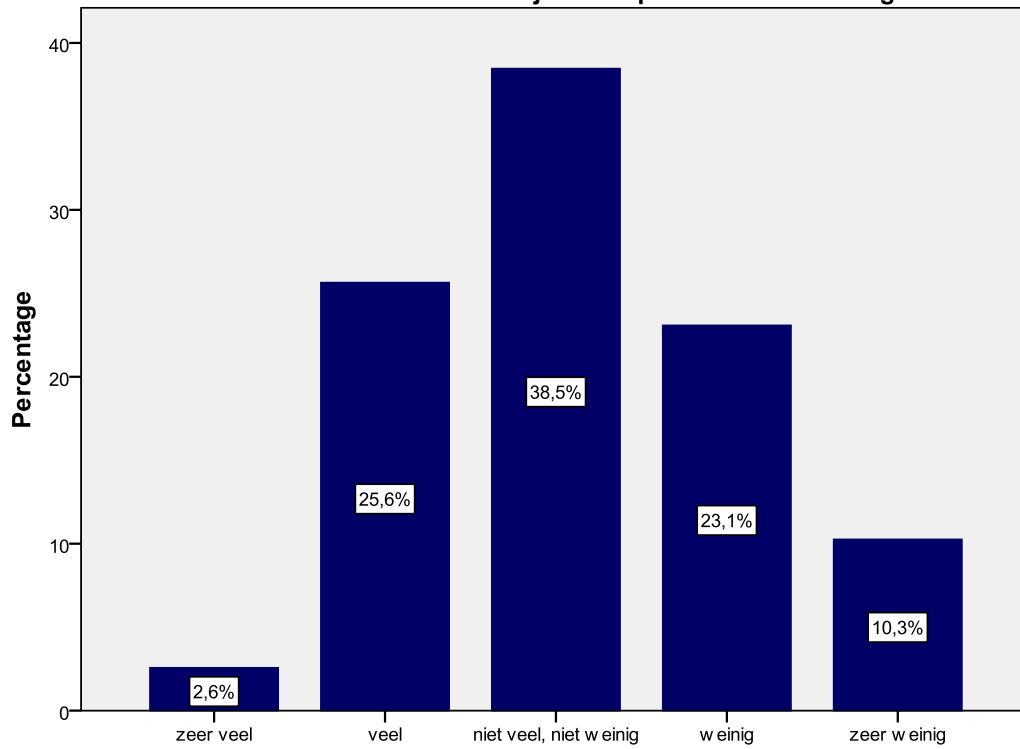
13. "Er zit voldoende structuur in de intervisiebijeenkomsten."



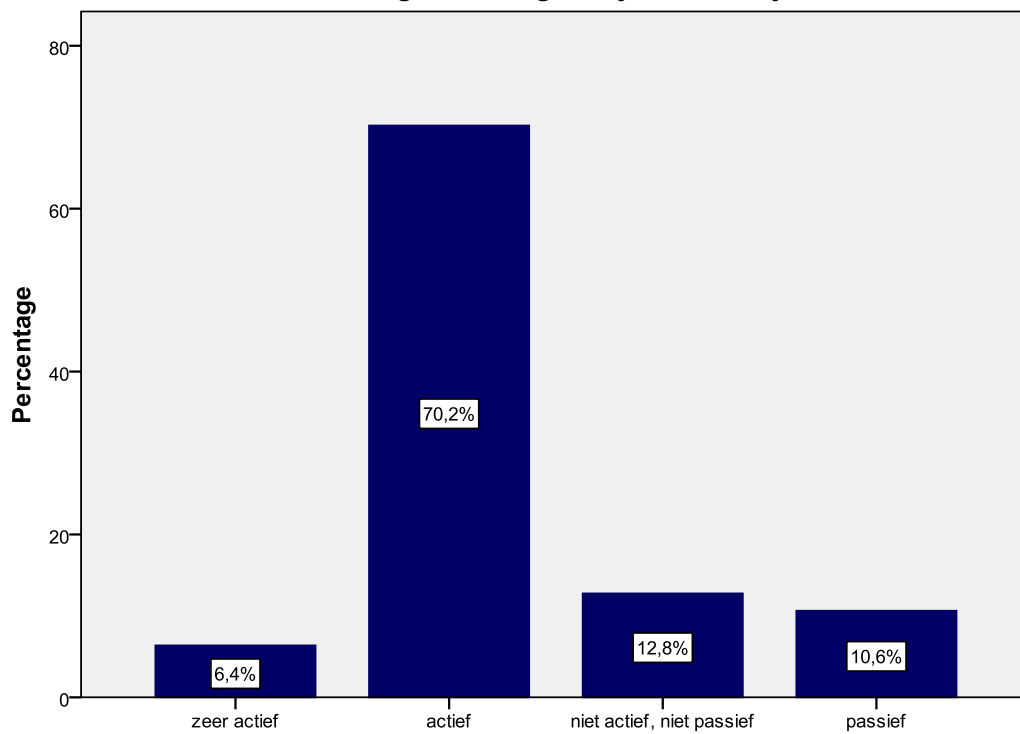
14. Met welke overlegvormen heeft intervisie inhoudelijk overlap? (meerdere antwoorden mogelijk)



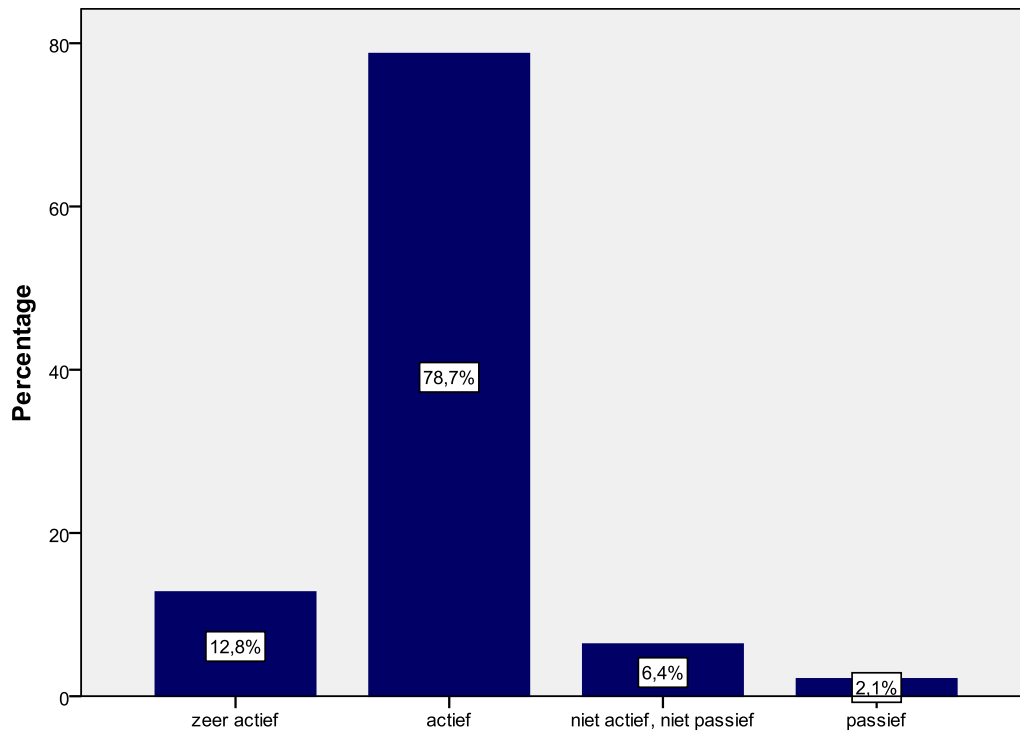
15. In welke mate heeft intervisie inhoudelijk overlap met andere overlegvormen?



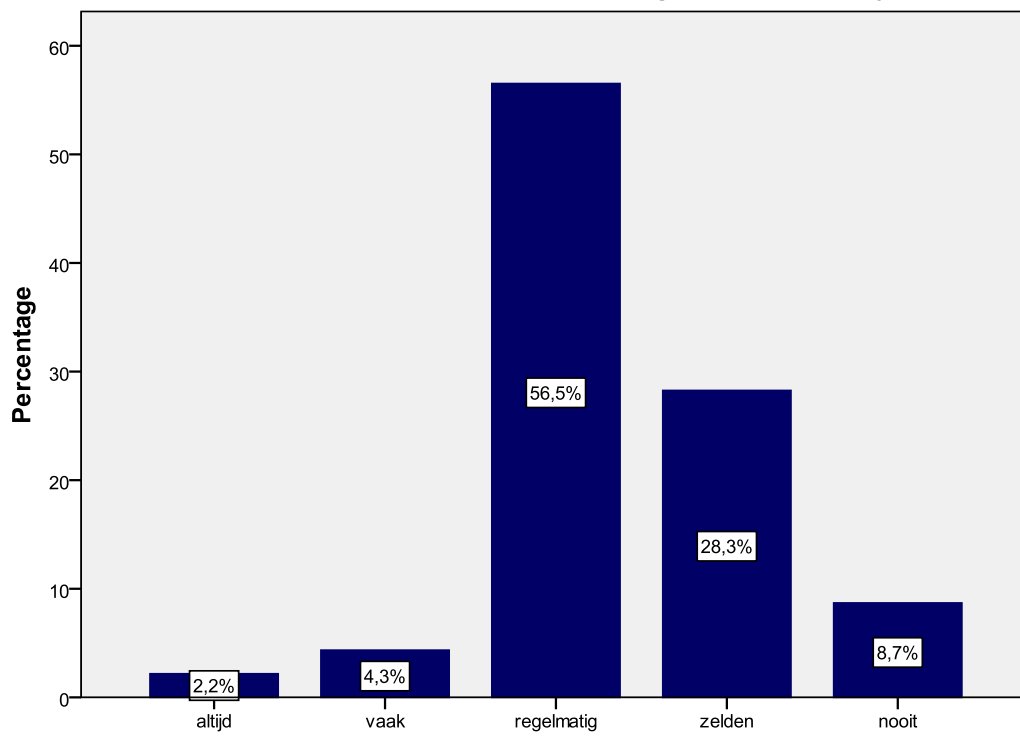
16. Hoe vindt u de houding van collega's bij intervisiebijeenkomsten?



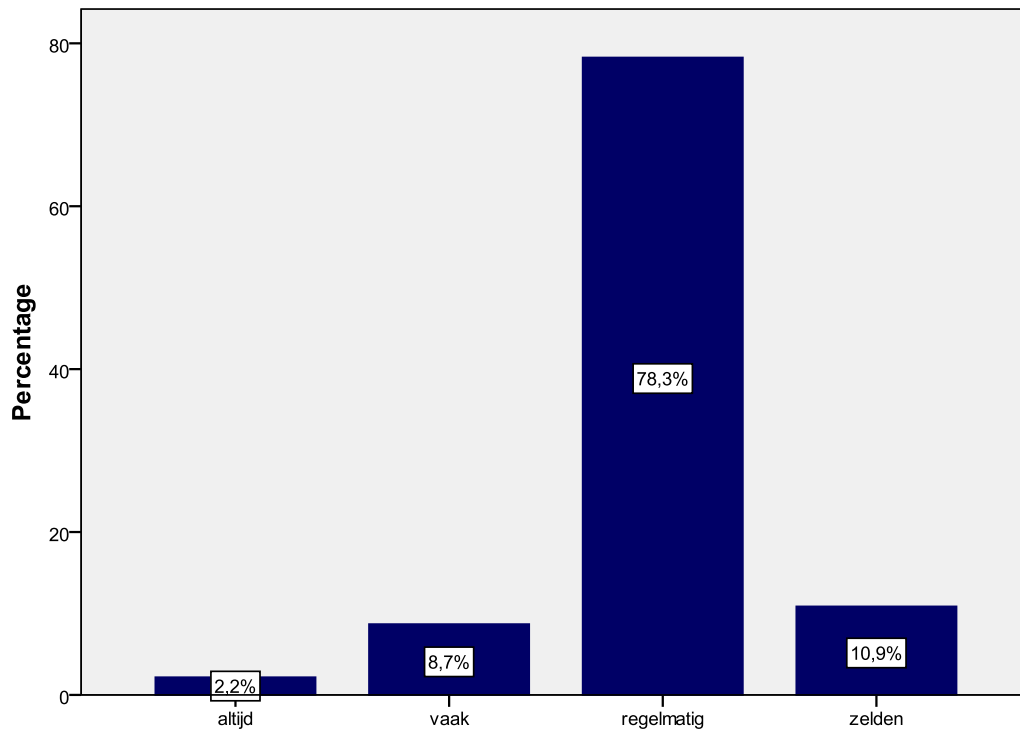
17. Hoe zou u uw eigen houding tijdens intervisie omschrijven?



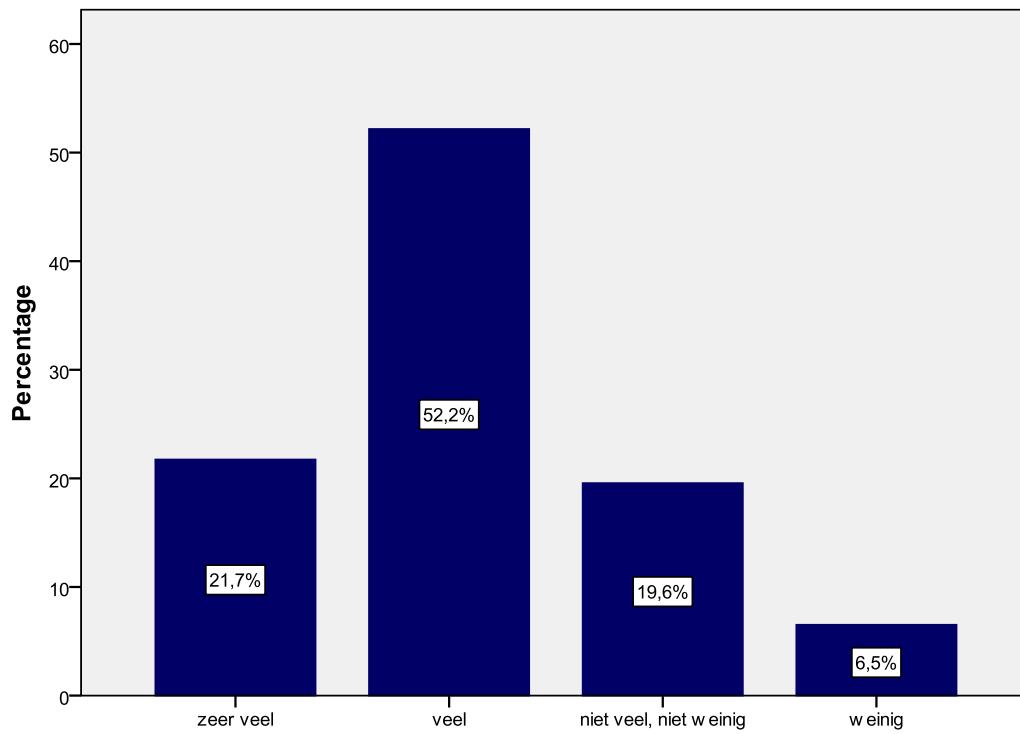
18. Hoe vaak dient u een probleem in voor behandeling in de intervisiebijeenkomst?



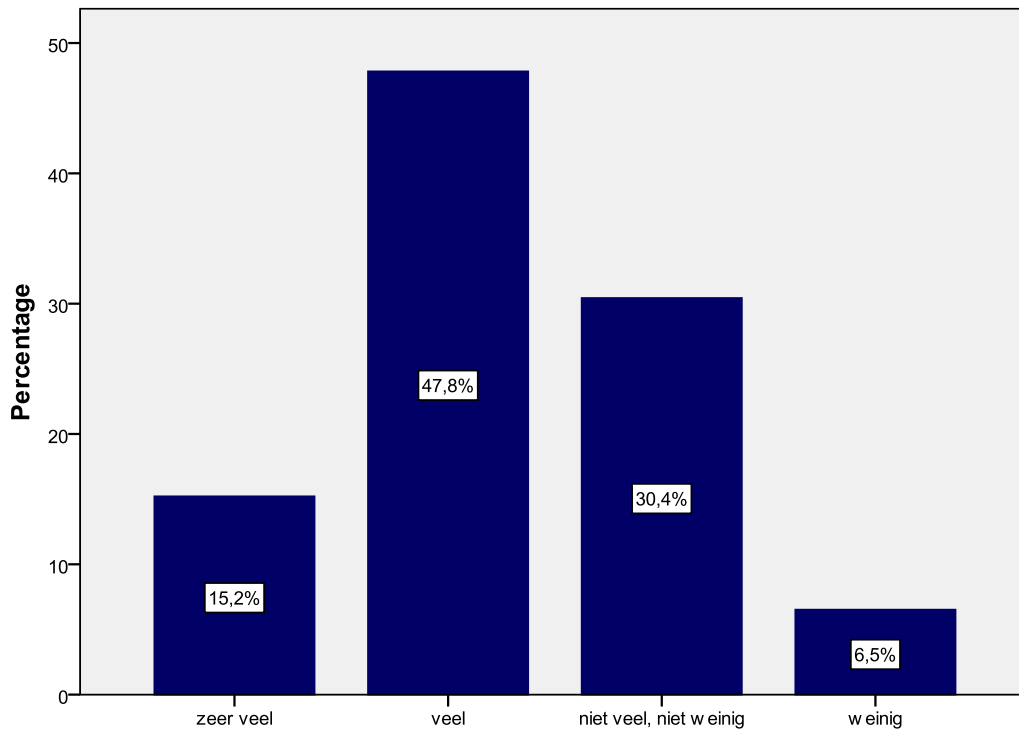
19. Hoe vaak dienen uw collega's een probleem in voor behandeling in de intervisiebijeenkomst?



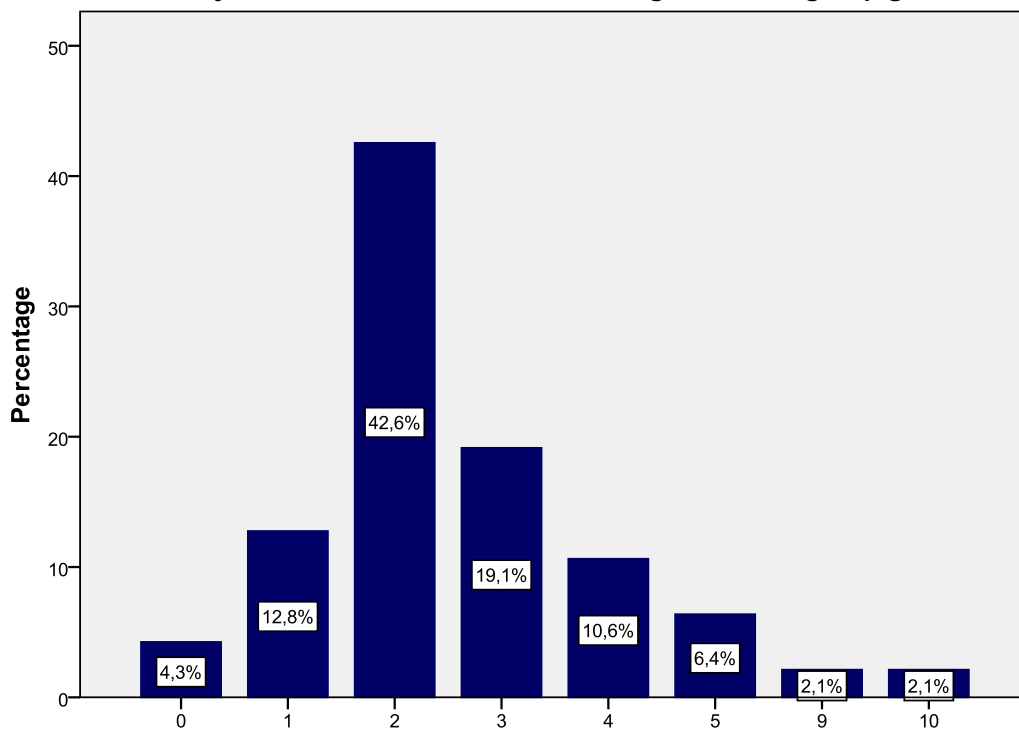
20. In welke mate voelt u zich vrij om te spreken in uw huidige intervisiegroep?



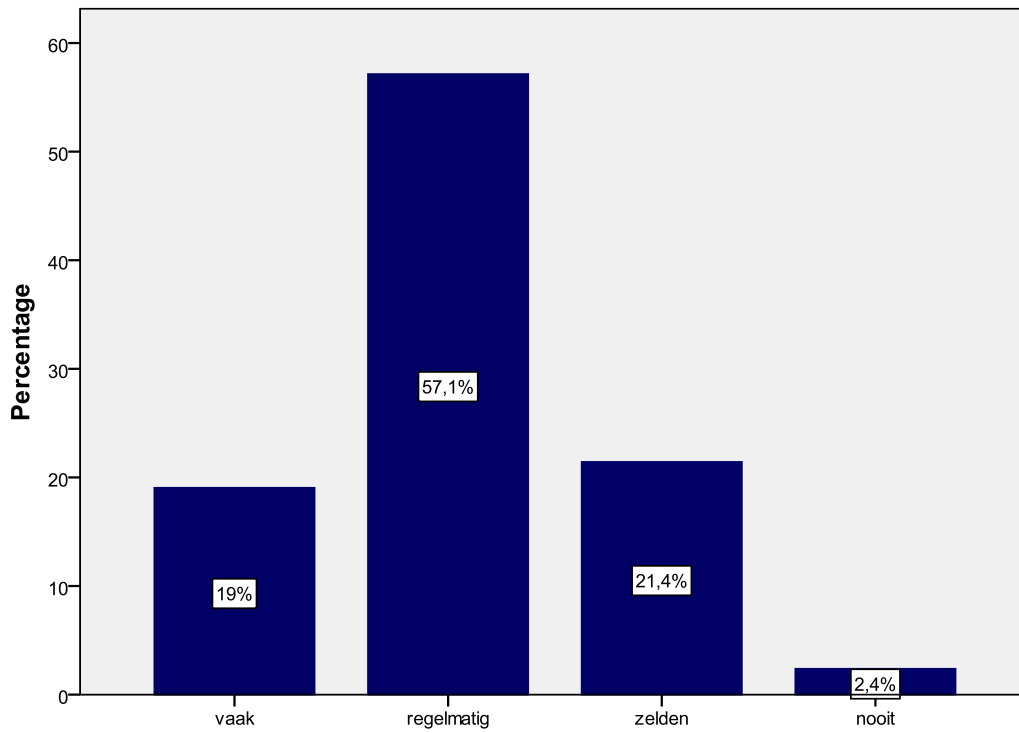
21. In welke mate vertrouwt u uw huidige intervisie groepsleden?



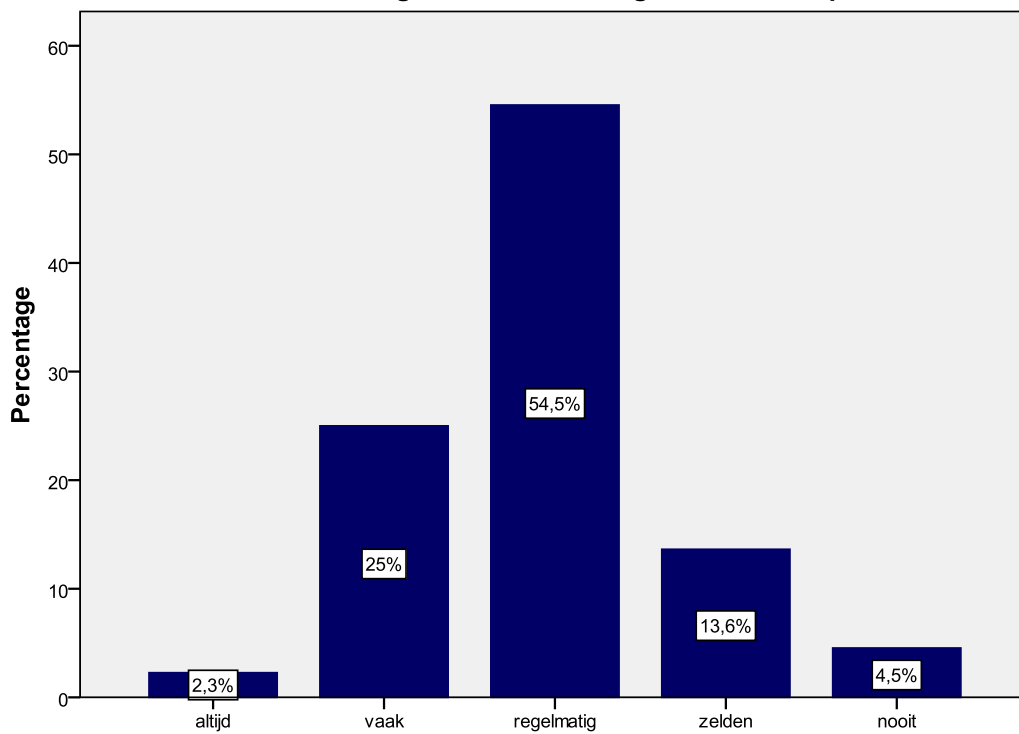
22. Hoeveel bijeenkomsten heeft u met uw huidige intervisiegroep gehad?



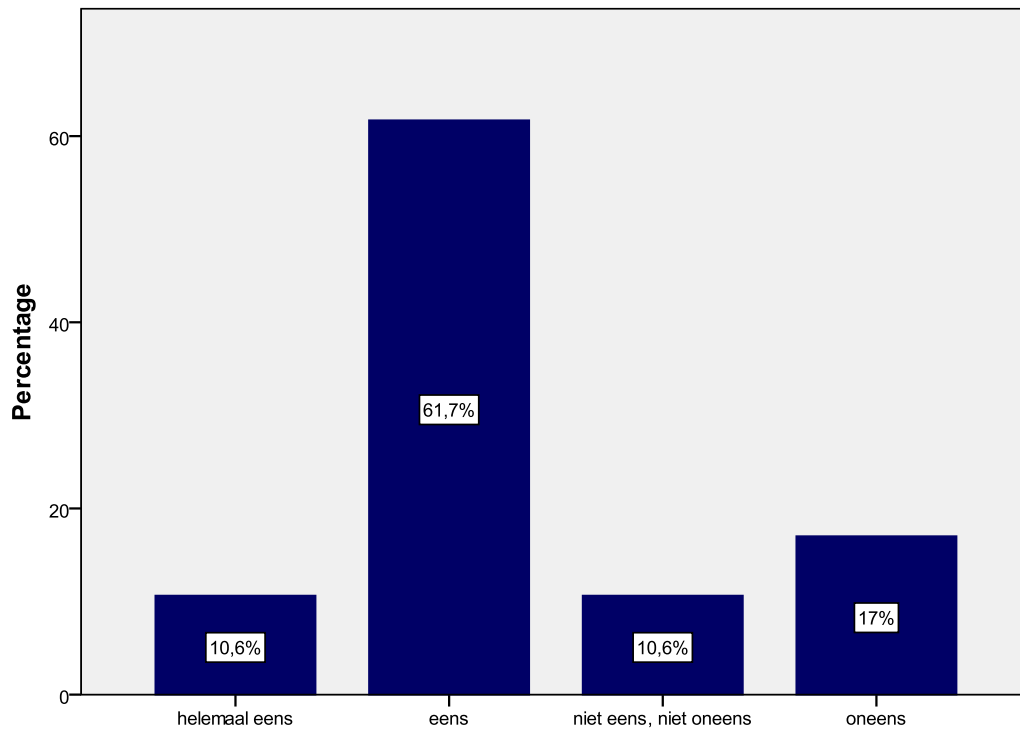
23. In hoeverre heeft u het idee dat probleeminbrengers de ontvangen adviezen opvolgen?



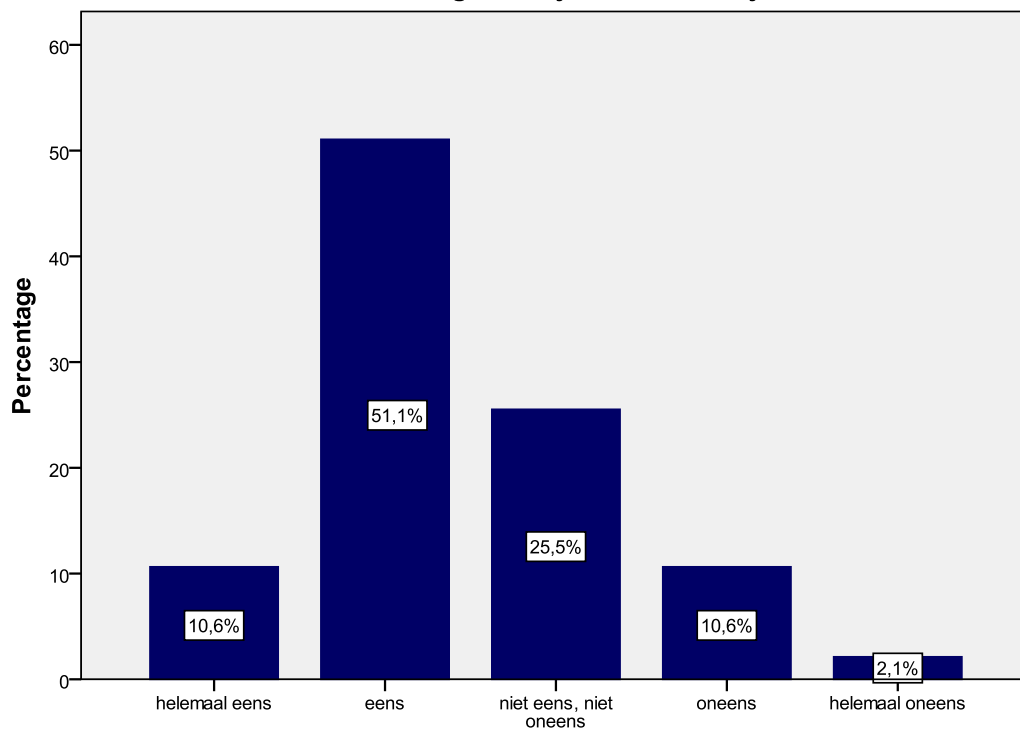
24. In hoeverre volgt u zelf de ontvangen adviezen op?



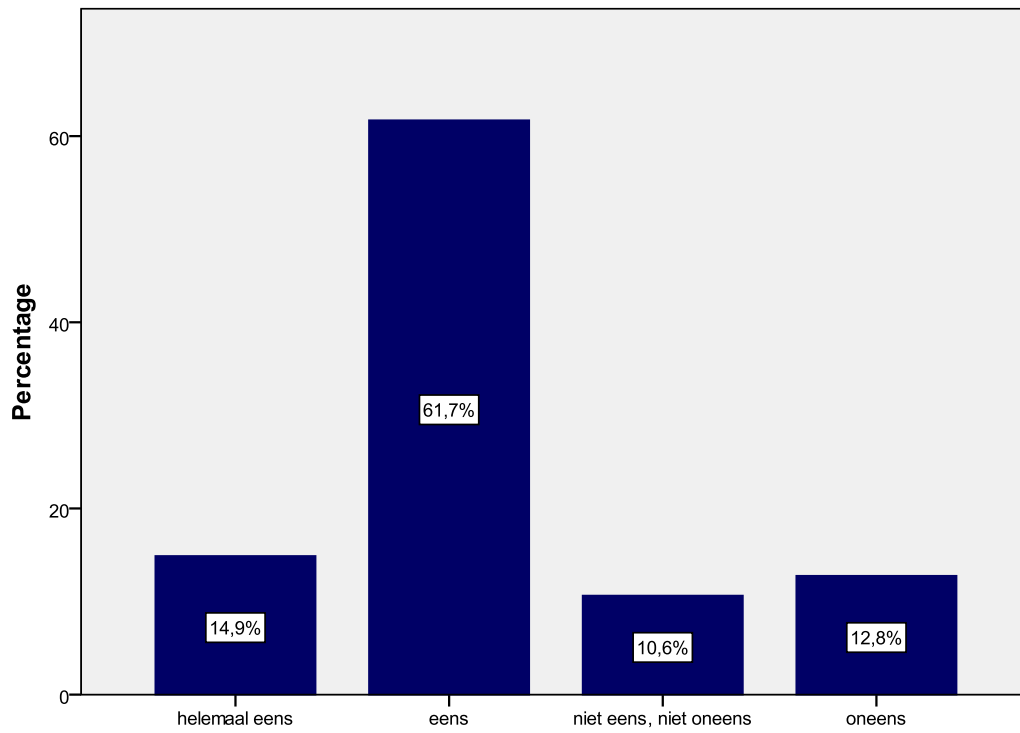
25. "Intervisie verruimt mijn mogelijkheden tot professioneel handelen."



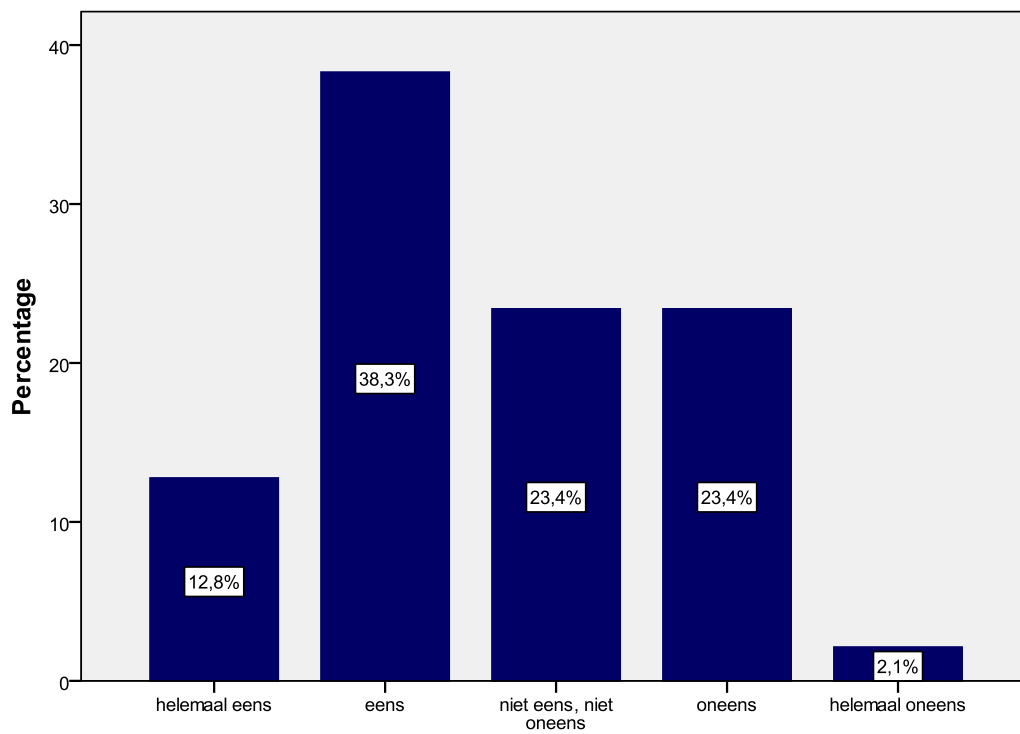
26. "Intervisie vergroot mijn zelfbewustzijn."



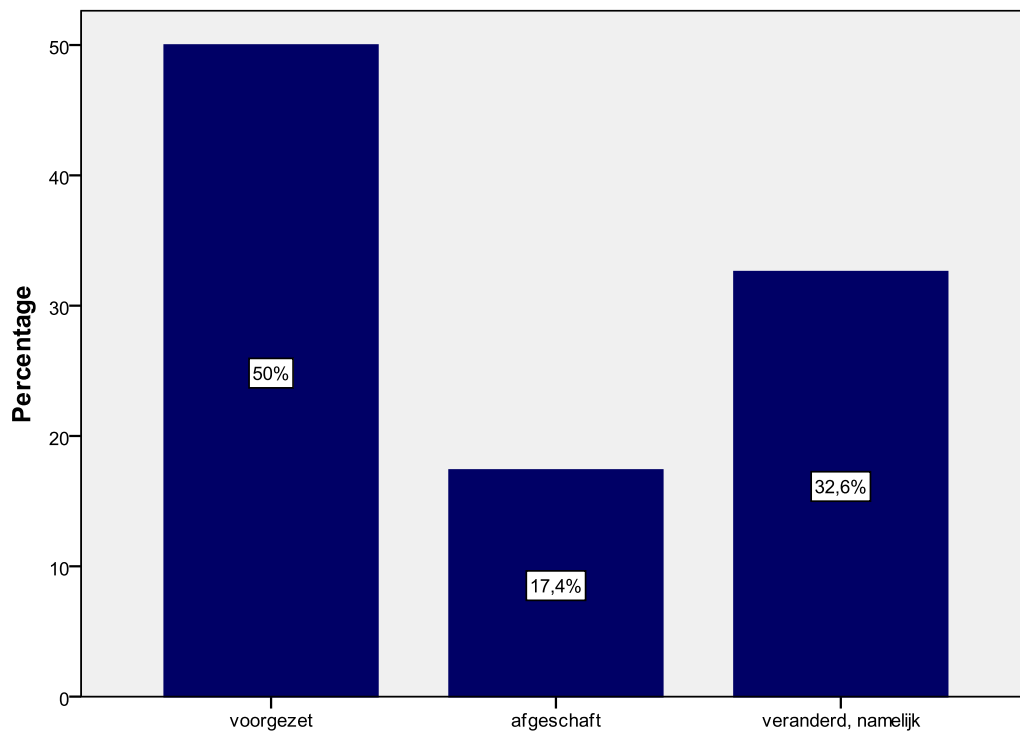
27. "Door deelname aan intervisie heb ik nieuwe collega's leren kennen."



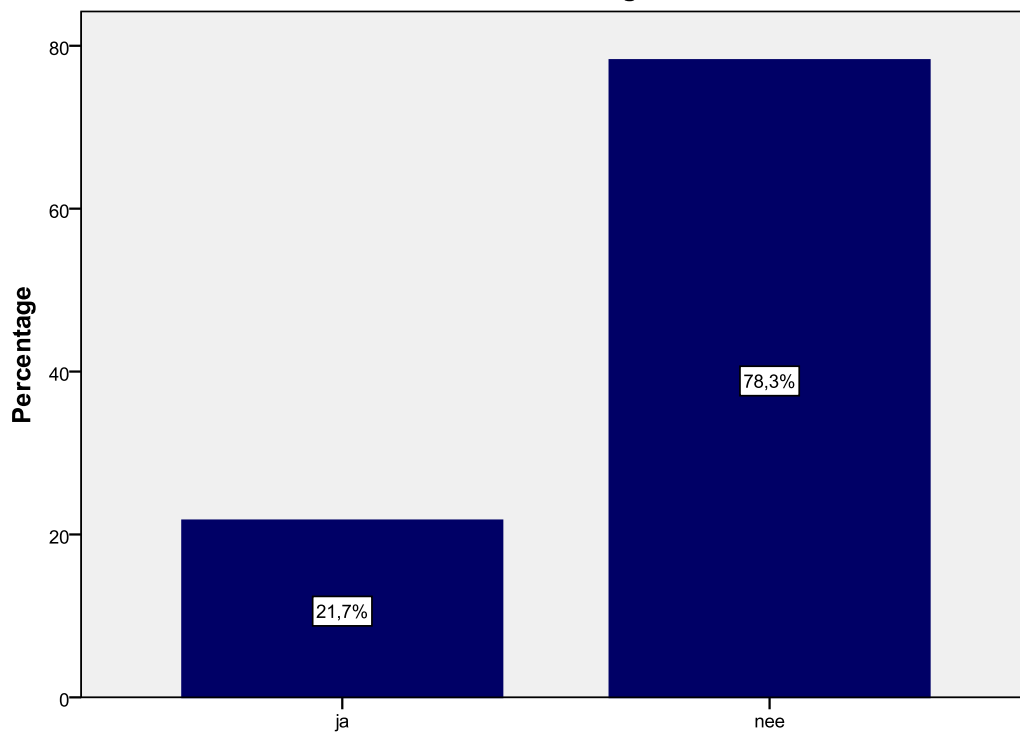
28. "Door intervisie vindt er meer contact plaats met collega's van andere afdelingen (buiten intervisie om)."



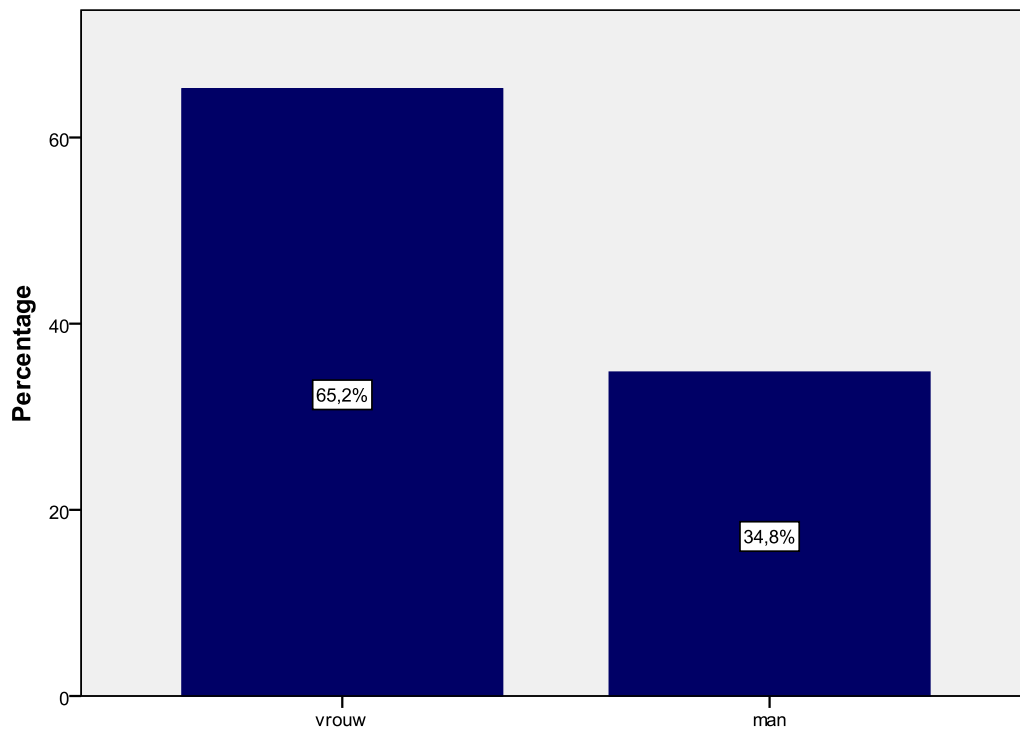
32. Vind u dat intervisie in de huidige vorm moet worden voortgezet, afgeschaft, of veranderd?



33. Bent u een intervisiebegeleider?



34. Wat is uw geslacht?



Bijlage 7: De korte slag methode



Een voorbeeld van een werkwijze voor intervisie

korte slag

In een intervisietraject gaat het om het zo goed mogelijk benutten van elkaars kwaliteiten. Daarvoor zijn wat afspraken nodig.

Rolverdeling

Binnen intervisiebijeenkomsten is er altijd sprake van een rolverdeling. Zeker voor beginnende intervisiegroepen is het belangrijk om aan deze rolverdeling vast te houden.

We onderscheiden drie rollen:

- de probleemeigenaar,
- de adviseurs (coaches, medegroepsleden,)
- de voorzitter: proces- en procedurebewaker (kan *als het proces goed gaat* ook mee-adviseren).

Binnen een bijeenkomst zijn er meerdere probleemeigenaren. (bij het goed hanteren van de procedure duurt een ronde 35 minuten.)

Werkwijze

Aan het begin van de bijeenkomst wordt gekeken wie deze keer iets inbrengen. (Het is goed om het van tevoren af te spreken, zodat de deelnemers voorbereid naar de bijeenkomst komen, maar soms heeft een andere deelnemer iets wat hoog zit.). Stel even een volgorde vast.

We werken met een vaste procedure, om te zorgen dat in niet zo heel veel tijd toch goed en zorgvuldig gepraat en gedacht kan worden.

De procedure.

1. Inbreng(st)er stelt vertelt het probleem, uitmondend in een persoonlijke vraag (waar wil je dat de anderen over meedenken?)
Beschikbare tijd: 5 minuten.
2. De andere groepsleden stellen vragen om te kunnen snappen hoe het komt dat deze persoon met dit probleem zit.
Beschikbare tijd: 10 minuten.
3. de groepsleden praten over inbreng: wat is opgevallen, wat denk je dat hier speelt, welke invalshoeken zijn er om naar dit probleem te kijken. Inbreng(st)er luistert, maar zwijgt.
Beschikbare tijd: 10 minuten.
4. Adviseurs formuleren advies, op papier. Adviezen worden voorgelezen en overhandigd.
Beschikbare tijd: 5 minuten.

Totale tijd die nodig is: 30 minuten.

Belangrijk is: de inbrenger geeft *geen* reactie op de adviezen.

Wel kan kort worden nabesproken: hoe was het om op deze manier te werken.

Korte pauze, nieuwe ronde.

*advies formuleren als volgt:
(naam) ab ik jou was zou ik*

Bijlage 8: Correlatiematrix variabelen gebruikt in lineaire regressie analyses

Variabele	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Leerzaam	1.000							
2 Vertrouwen	.299	1.000						
3 Structuur	.294	.226	1.000					
4 Roulatie voorzittersrol				1.000				
5 Leeftijd	-.259	-.256	-.172	-.173	1.000			
6 Jaren in dienst	-.214	-.229	-.186	-.339	.504	1.000		
7 Man	-.105	-.161	-.036	-.224	.390	.177	1.000	
8 Intervisie- begeleider	-.243	-.386	-.176	-.461	.248	.404	.017	1.000
