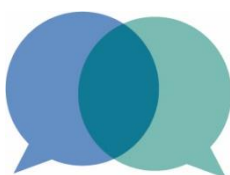


Intervision: Potentialet I kreativ og kollektiv tænkning

Intervision er en form for vidensudvikling i en lille gruppe af professionelle, der deler en fælles udfordring eller et problem. Det primære formål er ikke at løse problemet eller udfordringen, men at de professionelle finder svar gennem de spørgsmål, de stiller til hinanden. Disse spørgsmål skal hjælpe 'problemejere' med at udvikle en ny måde at tænke på, for at få indsigt i deres udfordring eller dilemma. Det kan fx handle om at håndtere problemer på arbejdet, problemer med en bestemt tilgang eller metode eller andre typer af problemer. Intervision er altid knyttet til tematikker som erfaringer, oplevelser fra daglig praksis, professionalisering og forbedring, læring og udvikling. Det gør de involverede opmærksomme på individuelle stilarter og præferencer hos hver især, personlige syn på arbejdet og hvordan arbejdet kan håndteres. I forbindelse med HOOD-projektet er det desuden et nyttigt redskab for udvekslinger mellem partnere om læring og implementering af Enabling Co-planning-metoden, kerneelementet i HOOD-projektet.

Supervision, Intervision & Altervision



Supervision er en afgørende del af refleksiv praksis og en integreret del af socialt arbejde. Socialrådgivere må i stigende grad søge innovative løsninger til deres arbejde med klienter dagligt. Supervision har gennem årene givet socialrådgivere mulighed for at reflektere over deres praksis og givet dem det nødvendige forum til at reflektere, vurdere, diskutere og udvikle innovative løsninger. Supervision har en positiv indflydelse på deres daglige arbejde med brugere og fagpersoner. En veluddannet supervisor, der er åben for at lytte, give feedback og have en balanceret supervisionssession, bidrager til god supervision. I supervisorsrummet har socialrådgivere mulighed for kritisk at analysere deres viden, værdier og færdigheder og deres forståelse af det arbejde, de udfører.

Intervisionsmetoden er en form for peer-læring, der hjælper med at skabe et trygt og reflekteret rum blandt teams til at tackle en fælles udfordring eller problem. Vi kunne kalde Intervision for en form for refleksiv gruppesupervision. Forskellen mellem supervision og intervission ligger i hierarkiet og niveauet af udveksling mellem professionelle. Supervision består i at blive 'trænet' af en ekspert, som står uden for arbejdsgruppen, og at få sit arbejde set fra oven. Intervision er på den anden side at lære af andre og se dem og deres arbejde indefra, sammen og gensidigt. Begreber som peer learning, peer assistance, gruppesupervision osv. bruges også til at referere til intervission. Brugen af Intervision udvikler en læringskultur i en organisation.

Altervision – en metodologi udviklet af professor Luigi Gui ved Trieste Universitet – deler kerneelementerne i Intervision, men fokuserer mere på at bringe den implicitte viden fra praktikere frem, som de anvender i deres daglige arbejde. Altervision tilføjer nogle nye og andre elementer, som vil blive yderligere beskrevet på de følgende sider: definitionen af det "abstrakte dilemma" og delingen af lignende minder og erfaringer blandt deltagere som værktøjer til gensidig læring. Denne form for tilgang kan også imødekomme nogle af de problemer, der kom op fra den første Intervision-session udviklet af partnerne. Partnerne havde fx især svært ved at give forslag og anbefalinger til hinanden i forbindelse med det problem, der blev diskuteret på det første møde, på grund af den store forskel mellem nationale sociale ydelser og love. At ræsonnere sammen om et abstrakt dilemma og dele personlige faglige erindringer relateret til det, giver deltagerne mulighed for at dele meningsfuld viden, uanset landenes forskellige kontekster.

På de følgende sider præsenterer vi den endelige version af Intervision i HOOD-projektet efter tre års praksis blandt partnerne. Denne endelige version er resultatet af erfaringerne fra de vanskeligheder, projektet er stødt på undervejs, og af inspirationen hentet fra sammenligningen med Altervision.

Intervision: Mål og sproglige barrierer

Intervision er en metode, der har til formål at støtte socialarbejdere i at forbedre deres faglige kompetencer, styrke deres motivation og øge deres refleksivitet og bevidsthed om deres valg og handlinger i deres daglige arbejde. Især i HOOD-projektet gjorde Intervision også de deltagende i stand til at konfrontere svære tematikker i forbindelse med implementeringen af Enabling Co-planning i et trygt rum, som involverede projektets fire operationelle partnere (Klimaka, Projekt Udenfor, SJD, Ufficio Pio). Intervisionssessionerne gav dels partnere mulighed for at dele tvivl, forvirring, vanskeligheder, resultater og positive elementer om Enabling Co-planning og dels mulighed for at indsamle vigtige data for at opdatere interventionsmetoden.

Det særlige ved HOOD ligger imidlertid i at have gennemført intervissionen i en international kontekst, hvor partnere fra forskellige lande er involveret. Det indebærer flere udfordringer: først og fremmest sprogbarriererne mellem de forskellige partnere. For at imødekomme det, sigtede HOOD-projektet efter at overvinde sprogbarriererne ved at bruge en online platform med en integreret oversættelsesfunktion på de relevante sprog. Platformen gjorde det muligt for hver partner at skrive på deres eget sprog og automatisk oversætte det til engelsk. Derudover gjorde den integrerede oversættelsesfunktion det muligt at oversætte hele platformen fra engelsk til et af de sprog, partnerne i HOOD-projektet taler. Brugen af platformen førte til definitionen af en skriftlig intervissionsmodel.

Men i løbet af projektet blev det klart, at sprogbarrierer kun var én af de vanskeligheder, der skulle løses. Faktisk henviste partnerne til væsentligt forskellige lovgivningsrammer og social- og sundhedsydelser i de forskellige partnerlande. Sammenligningen af forskellige kontekster risikerede at blokere for Intervisionens arbejde, da det var rettet mod den kollektive søgen efter løsninger til problemet. Det var derfor nyttigt at hente inspiration fra Altervision, som ikke beder folk om i fællesskab at søge efter løsninger i lyset af problemet, men at fortælle historier, der ligner den, historiefortælleren deler. Målet med Altervision er ikke at finde løsninger, men at udvide horisonten af muligheder. Denne tilretning af Intervisionen havde især til formål at fremme socialarbejderes bevidsthed om deres ekspertise og at bringe den tavse viden frem, der ligger til grund for deres beslutninger og handlinger.

I den henseende kom det også frem i løbet af projektet, hvor meget bedre egnet det var at mødes online via zoom (i stedet for kun det skrevne medie). Live-tilstanden gav sproglige problemer – da partnere, der var mindre flydende i engelsk, havde brug for løbende oversættelse fra kolleger – men lettede udveksling og refleksion. Af denne grund besluttede HOOD-partnerne at fortsætte ved at anvende begge metoder (skrift og live) på skift. Live-tilstanden giver mulighed for en direkte dialog, som opstår fra deltagernes direkte forslag, og drager fordel af umiddelbarheden. På den anden side giver den skriftlige tilstand mulighed for at udvikle en mere udførlig refleksion, men den mister spontanitet og spredt sig ud over to måneder, og den risikerer at hindre deltagelse og indsamling af alle bidrag.

Intervisions metodologien

Litteraturen foreslår at man udvikler sekventielle faser, der adskiller sig lidt fra hinanden. Som allerede nævnt er de følgende trin inspireret af professor Luigi Guis Altevission-metodologi, der sigter mere mod at udvide mulighederne for intervention end på at forhandle en løsning sammen. HOOD Intervisions-faserne er dog ikke helt de samme som i Altevission, som er beskrevet mere i detaljen i 'Bite n. 12' (se www.hoodproject.org). **Til HOOD Intervision-aktiviteten har projektgruppen identificeret fire faser, der kan bruges i udviklingen af aktiviteten på onlineplatformen og i live-sessionen.** Onlinearbejdet på platformen var struktureret efter en to-måneders tidsramme, i henhold til faser etableret og koordineret mellem alle partnere. De samme faser var sekventielle i live-sessionerne, der varede cirka to og en halv time.

“the learning does not come from abstract reflections or recommendations, but from the real baggage of experiences present in the group.”

Faser

Fase 1: Storytelling

En af partnerne, den der har fortællerrollen, deler detaljeret et problem eller en udfordring med de andre. Fortælleren deler med andre ord, hvad

professor Gui kalder et "dilemma": et problem og de forskellige muligheder, han/hun står overfor. Når socialarbejdere står overfor problemer, kan de tænkes som at være foran et 'tomt rum' – de ved ikke, hvad de skal gøre. Faktisk har de ofte flere muligheder og scenarier i tankerne, men ingen af disse overbeviser dem helt om en vej.

Fase 2: Spørgsmål

Andre partnere stiller opklarende spørgsmål for at forstå situationen, belyse særlige punkter og finde ud af mere om tematikken, udfordringen eller problemet. Spørgsmålene er især rettet mod at afklare de muligheder, fortælleren overvejer. Det sker faktisk, at det er under denne form for udveksling, at mulighederne fremstår klarere for fortælleren. Under denne eller den foregående fase forsøger fortælleren at opsummere dilemmaet i en kort sætning. Sætningen er en "abstraktion" af dilemmaet: den er mindre relateret til den specifikke sag, der er beskrevet, og den kan anvendes på andre situationer eller mål. Andre partnere bør blive enige om den foreslåede sidste sætning.

Fase 3: Erindrings Brainstorming

Hver partner prøver at huske på en lignende situation, som de er stødt på. Med udgangspunkt i samme dilemma (dog med forskellige forhold), deler hver partner oplevelser og beskriver, hvad han/hun valgte i situationen, og hvad der skete. På den måde kommer læringen ikke fra abstrakte refleksioner eller anbefalinger, men fra den virkelige bagage af erfaringer, der er til stede i gruppen. 'Oplevelsesarven' deles blandt partnerne og fremstår tydeligere for hver især end før. Efter denne erindringsrunde rummer gruppen en lang række erfaringer, der er indsamlet og relateret til det samme dilemma. Fortælleren vil ikke have en endelig løsning, men han/hun vil have adgang til flere scenarier. Hver erfaring eller erindring, der deles, kunne faktisk repræsentere en mulig vej at følge, og deltagerne kan forudse de sandsynlige konsekvenser af hvert valg. Fortælleren vil have flere informerende elementer at træffe sit valg ud fra.

Fase 4: Feedback på læring

Hver partner deler en kort kommentar om, hvad han/hun har lært under sessionen. For eksempel kunne deltagerne opsummere, hvilken værdi sessionen har haft, og hvad de vil huske i fremtiden. Feedbackfasen viser, hvordan sammenligningen af lignende erfaringer og tydeliggørelsen af dem, beriger socialarbejderes bevidsthed og selvtillid. Selvom de tager udgangspunkt i forskellige kontekster, deler mange alligevel ofte lignende dilemmaer og oplevelser. At høre, hvad ens arbejdsfæller gjorde, da de stod over for disse dilemmaer, hjælper den enkelte med at blive bevidst om sine egne handlinger, at anerkende sin egen ekspertise og at overveje nye muligheder og horisonter for fremtidige handlinger og indsatser. Det er vigtigt at huske, at man med Intervision ikke ender med en løsning, men, som professor Gui argumenterer, med en bredere horisont af handlemuligheder. Den, der tager den endelige beslutning om, hvad der skal ske (ifht. det aktuelle dilemma), er den enkelte socialarbejder.

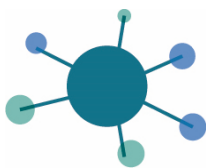
Under hver session har deltagerne nogle forskellige roller, som er med til at sikre, at sessionen forløber på bedst mulig vis. Rollerne er:

- **Storytelleren:** den person, der fortæller det dilemma, som sessionen vil fokusere på;
- **Notetageren:** den person, der er ansvarlig for at tage noter, og ved afslutningen af mødet skrive et resumé af de væsentlige punkter, der dukkede op;
- **Facilitatoren:** den person, der har ansvar for at guide mødet med hensyn til tid, moderere taletid og opsummerer inputs og give alle mulighed for at deltage.

Intervisions karakteristika

Hovedtrækkene i intervisionstilgangen, som foreslået af Professor Gui, er den frivillige tilstedeværelse af en gruppe af socialarbejdere af lige rang, med et fælles fagligt fokus, med en målorienteret udveksling, og som i en gensidigt defineret struktur ønsker at lære af hinanden og hjælpe hinanden.

Nedenfor er et overblik over hovedkarakteristikaene:



Gruppe af lige rang

Deltagerne i den gruppe, der laver Intervision, er ligestillet. Det betyder ikke, at folk i gruppen nødvendigvis har de samme kvalifikationer, men det betyder, at alle i gruppen kan bringe deres problem eller dilemma lige meget i spil, og at ingen i gruppen er en professionel coach, der leder gruppen eller processen.

Fælles fagligt fokus En anden hovedkarakteristika er det faglige fokus. Normalt er der en fælles faglig interesse i Intervision. Personerne i gruppen har et fælles mål, fordi de arbejder i det samme sociale felt relateret til hjemløshed.

Målorienteret proces

Processen er målorienteret. Det betyder, at Intervision handler om en *løsningsfokuseret* udveksling for at finde en eller flere løsninger, der kan overføres til arbejdet efterfølgende.

En fælles defineret struktur

Der er en fælles defineret struktur for mødet, der understøtter Intervisionen.

Frivillighed og ansvar

Peercoaching bør være frivilligt. Inden for gruppen er der behov for, at alle tager ansvar for at tage aktivt del i og føle ejerskab for processerne.

At "give og tage"

Idéen om at "give og tage" betyder, at man lærer af andres erfaringer og samtidig deler ud af sine egne, for på den måde at hjælpe hinanden.

Rådgivning uden honorar

Peer coaching er uden honorar, fordi der ikke er behov for en ekstern professionel. Det skaber solidaritet i et team eller mellem andre med lignende funktioner i en organisation. Det gør hver enkelt bevidst om deres evne til at lære af erfaring. Det nedbryder ideen om, at man kun kan lære af en ekspert.

Det udvikler flere vigtige læringssevner som:

- Aktiv lytning, empati og spørgefærdigheder
- Kreativ tænkning og innovativ problemløsning

Syntetiseringsfærdigheder, Teamwork og solidaritet mellem professionelle peers •faciliteringssevner (når processen ikke faciliteres af den eksterne facilitator).

“Intervision helps create solidarity amongst a group and bring awareness of one’s capability to learn from experience. It promotes the idea that participants can learn from each other, not only from an outside expert. The mindset behind the process of intervision is based on a feeling of belonging to a group and contributing to the team’s common purpose”

Fordele



Intervision har i HOOD projektet vist sig at have flere fordele for deltagerne.

- *Forbedrede faglige evner:* At dele deres ekspertise for at komme med nye ideer og løse udfordringer, som de står over for i deres hverdag, hjælper deltagerne med at udvikle og forbedre deres færdigheder.
- *Følelsesmæssige virkninger:* Intervision har vist sig at reducere risikoen for udbrændthed på grund af den følelsesmæssige støtte, der udvises og modtages under en intervissionssession. Deltagerne føler sig hørt, hvilket vil resultere i, at de føler sig mere værdifulde, og det øger deres lyst til at investere sig selv i sit professionelle virke. Det vil tilsammen have en positiv indvirkning på deres produktivitet.
- *Sociale virkninger:* Intervision er en social aktivitet. Det giver en platform til at forbedre sit sociale netværk og til udvekslinger mellem kolleger. Det hjælper de deltagende med at føle sig som en del af organisationen og skaber en stærkere forbindelse og kobling til deres peers. Gensidig hjælp fører til stærkere faglig solidaritet i teamet.
- *Nye perspektiver:* At dele erfaringer under en intervision hjælper deltagerne med at udvide deres forståelse og perspektiver vedrørende forskellige problemstillinger, som de kan komme ud for og takle i deres arbejde.
- *Udvikling af færdigheder:* Færdigheder som kommunikation, aktiv lytning, empati, kreativ tænkning og problemløsning, analyse, samarbejde, fagligt netværk mv. forbedres.

Sprogbarrierer var en kompleks hindring i HOOD projektet under live-sessionerne af Intervision, mens det at erfaringsudvekslingerne i platformssessionerne af Intervision skete over tid, i stedet for her-og-nu, forringede kvaliteten af det indhold, der dukkede op. Derudover kom partnerne til ved flere lejligheder at tolke Intervision som en kollektiv søgen efter én enkelt løsning i lyset af et problem/dilemma, og oplevede på den baggrund frustration. Da det lykkedes at fortolke Intervision som et rum for 'konfrontation' af et dilemma, orienteret mod læring snarere end at definere en strategi for handling, blev det i stedet muligt at udvikle et rum, hvor man kunne nyde godt af de netop beskrevne fordele.

Yderligere information om HOOD er tilgængelig på hjemmesiden: www.hoodproject.org, hvor der er mulighed for at abonnere på projektets mailingliste. For at få mere information om projektet, vil der på hjemmesiden være et andet afsnit ved siden af "fact sheets", der hedder "bites". Som navnet antyder, er 'bites' mere uformelle og kortere overvejelser, der kommer fra HOODs udvikling, som kunne hjælpe andre praktikere, politikere, forskere, borgere til at forstå vores arbejde. Derudover, i tråd med den dialogiske tilgang som guider vores projekt, vil vi altid være glade for at dele vores næste skridt med alle interesserede: kontakt os!

References:

Staempfli, A. and Fairtlough, A. (2019), "Intervision and Professional Development: An Exploration of a Peer-Group Reflection Method in Social Work Education" *The British Journal of Social Work*, Volume 49, Issue 5, July 2019, Pages 1254–1273.

Akhurst, J. and Kelly, K. (2006) "Peer Group Supervision as an Adjunct to Individual Supervision: Optimising Learning Processes during Psychologists' Training", *Psychology Teaching Review* , 12 (1), pp. 3-15.

Trautmann, F. (2010), "Intervision Guidelines", United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC)

Franzenburg, G. (2009), "Educational Intervision: Theory and Parctice", *Problems of education in the 21st century*, Volume 13

Janse, B. (2019). "Intervision", Retrieved from Toolshero: <https://www.toolshero.com/communication-methods/intervision/>

Gui, L. (2022). "Altevisión", Video series, <https://hoodproject.org/news/>

Bellersen, M. (2021). "Intervision: Dialogue methods in action learning", Webinar, <https://www.youtube.com/watch?v=YwjKQ2qIULc>

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein".

Eu project by



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TORINO



SJD
Sant Joan de Déu
Serveis Socials · Barcelona