

## Als je lang mee wilt gaan, moet je goed voor jezelf zorgen

# Intervisie als oplossing?

dr. G.G. Zeeman *gynaecoloog/coach*

dr. J.A.M. de Boer *gynaecoloog/coach*

Medisch Contact publiceerde recent een indringend inkijkje in het voorbije leven als medisch specialist van Mariska Koster.<sup>1</sup> Een confronterend beeld van hoe zij haar dagelijks leven als longarts beleefde. Over de emoties van de mens achter de dokter en over hoe zij zich in haar vak eenzaam voelde. Gezien de enorme bijval bleek haar verhaal herkenbaar voor veel collega's. Koster stelt dat het normaal moet worden dat je praat over wat dit vak met je doet. Bijvoorbeeld door intervisie een vast onderdeel te laten zijn van de opleiding en mogelijk zelfs een eis voor herregistratie. Ook het recente visiedocument 'Optimaal functioneren van medisch specialisten' van de Orde van Medisch Specialisten en de Wetenschappelijke Verenigingen<sup>2</sup> stelt dat deelname aan intervisie onder medisch specialisten gemeengoed dient te worden. Maar wat is intervisie nu eigenlijk?

Intervisie biedt een gestructureerde vorm van intercollegiaal contact, ondersteuning, inzicht en advisering bij persoons- en functiegebonden vraagstukken en knelpunten in de eigen werksituaties. In een intervisiegroep gebeurt dit door het stellen van open en verdiepende vragen. Door het eigen analytisch en probleemoplossend vermogen wordt inzicht verkregen in het ingebrachte probleem of de leervraag en hoe hierin te handelen. Hierdoor wordt intervisie wel gezien als een krachtig en inspirerend instrument zowel in de zakelijke markt als in de non-profit sector.<sup>3</sup>

### Uitgangspunten en opbrengst van intervisie

Veiligheid en vertrouwen, inclusief beroepsgeheim, gelijkwaardigheid en collegialiteit vormen de basis. Het intervisieproces verloopt resultaatgericht (bijvoorbeeld vergroten communicatieve vaardigheden, gedragsverandering, leren reflecteren) en er wordt in hoge mate rekening gehouden met de persoonlijke ontwikkeling van ieder teamlid.

Leren van elkaar, uitwisseling en analyse, op verhaal komen, alsmede een gevoel van onderlinge verbondenheid zijn hierbij belangrijke uitgangspunten. De nadruk ligt op het ontwikkelen van het inzichtelijk en probleemoplossend vermogen en persoonlijk leiderschap van de deelnemers binnen de functionele



context van het werk. Men leert elkaar collegiaal te ondersteunen bij zaken waar tegenaan wordt gelopen binnen de ziekenhuismuren. Of het nu gaat om veranderingsprocessen, belemmering in het contact met directe collega's, wrijvingen in een maatschap of bij een vakgroep, perioden van grote werkdruk, ambities in het werk, of onzekerheid over het eigen handelen. Begeleide intervisie voor AIOS kan voorzien in het verder bekwamen van de CANMEDS competenties communicatie, samenwerking en professionaliteit.<sup>4</sup>

Omdat de collega's meer afstand hebben tot de ingebrachte leervraag en vanuit verschillende invalshoeken reflecteren, ontstaan doorgaans nieuwe perspectieven. De oplossingen en adviezen die door iemand naar voren worden gebracht zijn in bijna alle gevallen ook voor de andere leden bruikbaar. Hierdoor gaat de groep snel ervaren dat leerprocessen gemeenschappelijke elementen hebben.

Aan de vragen zitten altijd persoonlijke kanten maar ze zijn wel verbonden met het functioneren in het werk. Wat in de buitenwereld (het werkveld) zoal ervaren wordt aan weerstand en gevoelens, zie je vaak terug in de intervisiegroep. Gevoelens als irritatie als iemand je niet begrijpt, sympathie, geraaktheid, of schuldgevoel kunnen uit de werksituatie worden meegenomen naar de groep en daar (ongemerkt) een rol gaan spelen. Door aandacht voor ieders verhaal, gevoelens, eventuele irritaties en boosheid ontstaat ruimte voor nieuwe energie. Het

verhelderen hiervan geeft nieuw zicht op gedragspatronen van de inbrenger, mits deze daarvoor open staat.

### Wat gebeurt er tijdens een intervisie?

Een intervisiegroep kan monodisciplinair of multidisciplinair samengesteld zijn en zich binnen een organisatie vormen of juist buiten de organisatie. Een intervisiegroep bestaat idealiter uit vijf tot zeven deelnemers en komt eens per vier tot acht weken bij elkaar. Elke bijeenkomst duurt twee à drie uur afhankelijk van de beschikbaarheid van de deelnemers.

Ervaren groepen maken een rooster voor roulerend voorzitterschap. Onervaren groepen kunnen het best van start door middel van begeleide intervisie. Voordat de intervisie start is het van belang dat de doelstellingen en onderlinge verwachtingen van de deelnemers helder worden.

De meestgebruikte methode voor intervisie is de zogenaamde 'incidentmethode' die diverse varianten kent.<sup>3</sup> De methode helpt deelnemers om naar elkaar te luisteren, explorerende, objectieve en open vragen te stellen, door te vragen tot de kern, en niet meteen te interpreteren of met oordelen en oplossingen te komen. Geleidelijk zullen zowel het niveau van vragenstellen als de gebruikte interventies zich ontwikkelen en verdiepen en is er ruimte om te variëren met andere intervisiemethoden.

Het thema/vraagstuk dat wordt ingebracht is actueel en komt uit de dagelijkse praktijk van de inbrenger. Dat vergroot de gezamenlijke betrokkenheid en herkenbaarheid.

- *Waar loop ik tegenaan binnen een professionele situatie en wat wil ik veranderen?*
- *Welke organisatorische en professionele factoren zijn van invloed?*
- *Welke persoonlijke factoren van mijzelf zijn van invloed?*
- *Welke andere privé/werk/reis/zakelijke factoren zijn nog meer van invloed?*
- *Beschrijf je intervisie leervraag.*

Elke bijeenkomst is gestructureerd door middel van de volgende fasen:

**Fase 1** Reflectie op de vorige intervisiebijeenkomst: wat is er met de voornemens van de inbrenger van de vorige bijeenkomst gedaan?

**Fase 2** Inbreng van een nieuwe intervisievraag (probleemformulering). De volgende elementen kunnen de keuze van de vraag ondersteunen:

- urgentie in tijd (deelnemer moet er snel mee aan de slag)
- urgentie in emotionaliteit (het zit een deelnemer erg hoog)

- herkenbaarheid in de groep (alle deelnemers kunnen er wat mee)

**Fase 3** Uitgebreide vragenronde aan de casusinbrenger (vragen ter verduidelijking zoals wie, wat, waar, waartoe en wanneer).

**Fase 4** Analyse en inzichten vanuit de deelnemers.

**Fase 5** Adviesronde vanuit de deelnemers aan de inbrenger.

**Fase 6** Inbrenger geeft aan met welke advies hij of zij verder kan.

**Fase 7** Evaluatie: hoe is de bijeenkomst ervaren (sfeer, eigen bijdrage etc.)

### Begeleide intervisie

Een initieel ongeleide groep blijkt veelal een eendagsvlieg. De vrijblijvendheid en stagnatie en het vervallen in herhaling kan de groep de das omdoen. Startende intervisiegroepen, maar ook ervaren groepen hebben daarom in de beginfase baat bij een (proces)begeleider, wiens belangrijkste rol het is om op een objectieve manier het leerproces binnen de groep te faciliteren, zodat de deelnemers zich geheel op de inhoud kunnen concentreren. De intervisor bewaakt het proces en de afspraken, leidt de gesprekken en vat deze samen. Daarnaast zorgt de intervisor voor een gelijkwaardige inbreng van een ieder en heeft de intervisor mede een steunende en stimulerende rol in de groep.

### Conclusie

Intervisie is een waardevolle investering in de persoonlijke ontwikkeling. Het biedt een gestructureerde vorm van intercollegiaal contact voor zowel AIOS als ervaren medisch specialisten. Intervisie geeft de deelnemers gelegenheid elkaar te bevragen, te ondersteunen en te reflecteren om zo op professionele basis van en met elkaar te leren. Collega's die geïnteresseerd zijn in het vormen en opstarten van een intervisiegroep worden van harte uitgenodigd contact op te nemen met een van de auteurs.

### Referenties

1. Koster M., *Arts heeft eenzaam beroep*. Medisch contact 2013; 15 November 2013. Nr. 47
2. *Optimaal functioneren van medisch specialisten: Visiedocument*. Orde Medisch Specialisten. 2013
3. Hendriksen, J., *Handboek Intervisie*. Uitgeverij Boom/Nelissen, 2009
4. Rietmeijer C.B.T. et al. *De vergeten competenties*. Intervisie voor aios verbetert communicatie, samenwerking en professionaliteit. Medisch contact 2008; 10 oktober. nr. 41

### Contact

**dr. G.G. Zeeman** [info@gerdazeeman.nl](mailto:info@gerdazeeman.nl)

**dr. J.A.M. de Boer** [info@zielenzorg.nl](mailto:info@zielenzorg.nl)

*De auteurs zijn beiden werkzaam als gynaecoloog én als coach verbonden aan het carrièrecentrum voor artsen en de VNVA.*