

Intervisie in de opleiding IGT

Het OIGT organiseert sinds eind 2020 intervisietrajecten voor aios. Dit instrument is tijdens de hele opleiding zinvol en biedt een toevoeging aan de competenties en het vermogen tot zelfreflectie van de aios. Als afgestudeerde AIGT-er wordt intervisie voortgezet middels een intercollegiale toetsgroep¹. In de aannamebrief aan nieuwe aios, wordt vermeld dat de aios zal worden ingedeeld in een intervisiegroep.

Samenstelling intervisiegroep

De samenstelling van de intervisiegroep wordt bepaald middels twee factoren: ongeveer dezelfde startdatum van de opleiding tot AIGT, en een mengeling van de varianten heekunde-gyn en kindergeneeskunde-gyn.

Er is een pool van intervisoren met ervaring als arts in een LMIC beschikbaar. Zij krijgen één tot twee keer per jaar een nieuwe groep aangewezen.

Deze intervisoren volgden een korte cursus voor ondersteuning bij de inhoudelijke aanpak van de opstart van de groepen. Zie bijlage 1.

Eerste bijeenkomst

De intervisor of het secretariaat plant een eerste zoom-bijeenkomst middels een datumprikker. Daarna wordt van de groep verwacht volgende bijeenkomsten geheel zelf te organiseren.

Aanpak en voortgang

Het is de bedoeling dat elke groep ongeveer elke twee maanden een intervisiebijeenkomst heeft, waarbij het streven is dat na twee of drie keer, de groep zelfstandig voortgaat, dus zonder de externe intervisor. Uiteindelijk is dat ook de betekenis van intervisie². De rol van facilitator kan dan worden afgewisseld opdat de aios ook daarin ervaring opdoen.

¹ Deelname aan intercollegiale toetsing (ICT) onder begeleiding van een Erkend Kwaliteits Consulent (EKC; deze zijn te vinden via de NVTG) is een vereiste voor herregistratie.

² Intervisie is een gestructureerd en frequent overleg van een groep professionals om dilemma's in werksituaties te verhelderen en handreikingen te doen om er effectiever mee om te gaan. De basis van iedere intervisiemethode is dat iemand een dilemma inbrengt. Dit dilemma wordt onderzocht en geherdefinieerd zonder dat er ongevraagd advies wordt gegeven. Advies geven wordt zo lang mogelijk uitgesteld. Overtuigingen, meningen en aannames worden ter discussie gesteld en anderen 'bevragen' de probleeminbrenger. De inbrenger van het probleem / de vraag vertelt zodoende over de situatie die hem bezighoudt. De andere deelnemers bevragen hem, vragen door en vormen zich zo een beeld van het probleem. Wanneer de deelnemers voldoende informatie hebben, zijn ze a.h.w. uitgevraagd. Op dat moment is er een nieuwe situatie ontstaan n.l.:

- de deelnemers hebben een visie ontwikkeld op het probleem van degene die het inbracht
- de probleeminbrenger heeft door het antwoord geven op de vragen, zélf ook een ander inzicht ontwikkeld in het vraagstuk

Door vragen te stellen en te exploreren is er een andere verhouding tot het probleem ontstaan. Een andere zienswijze bijvoorbeeld op de eigen rol, de eigen aanpak.

De leiding van de intervisie berust bij een van de deelnemers of bij een externe begeleider. Wie het ook is, hun rol is hetzelfde: het proces leiden en bewaken. Dit heeft als consequentie dat de begeleider zelf niet inhoudelijk mee kan doen. Dit omdat het begeleiden van het proces al een enorme taak is en wanorde op de loer ligt als de begeleider toch inhoudelijk mee gaat doen.

Bron: Intervisie Schatkist p.3, www.focus-lerenenontwikkelen.nl

BIJLAGE 1

Cursus in begeleide intervisie voor intervisoren in de opleiding IGT

Programma cursusavond

19.00 – 19.15	Inleiding en voorstellen van deelnemers
19.15 – 19.45	Intervisie waar dient het toe?
19.45 – 20.30	Introductie van verschillende begeleidingsmethoden: <i>De 12 Balint punten</i>
20.30 – 21.00	Intervisie in de opleiding IGT: praktische punten en organisatie

Inleiding

Als arts maak je veel mee op de werkvloer. Er is weinig tijd om hierbij stil te staan. Het is belangrijk om deze ervaringen te kunnen delen. Door samen stil te staan bij wat je bezighoudt, ervaar je steun, minder stress en behoudt je meer werkplezier. Intervisie is een waardevol instrument omdat je op een gestructureerde manier kunt leren van elkaars werkvraagstukken.

Inzicht en oplossingen

Tijdens intervisie kijken de aios samen naar vragen en problemen die voortkomen uit de opleidingssituatie. Het delen van vragen en problemen en hoe je hier op kan reageren zorgt voor nieuwe aanpakken, oplossingen en inzicht in je eigen leer- en denkproces. Dit heeft een positieve uitwerking op je manier opleiding. Door het delen van zaken uit de werkpraktijk levert de bespreking van een casus voor de andere deelnemers vaak evenveel op als voor de casusinbrenger zelf. Tevens levert intervisie een bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van jou als arts en daarmee aan de competentie Medisch Leiderschap.

Kort samengevat komt intervisie neer op een gestructureerde vorm van intercollegiale ondersteuning en coaching bij belangrijke, maar vaak onbesproken problemen op het werk. Intervisie kan worden gezien als een soort zelfhulpmethode waarmee collega's elkaar op eigen kracht kunnen helpen om werkproblemen op te lossen. Het gaat om leren (samen)werken.

Regelmatig intercollegiaal overleg, op vaste tijden en met een accent op ondersteuning is eerder noodzaak dan luxe. Stress of zelfs een eventueel dreigende burn-out zou een vast agendapunt behoren te zijn. Het is zaak om elkaar te steunen en creatief mee te denken in het zoeken naar oplossingen.

Intervisiebijeenkomsten moeten altijd worden voorgezeten door iemand die de spelregels bewaakt en het proces begeleidt. Deze training zorgt voor de basisvaardigheden die deskundige intervisoren nodig hebben, zoals het hanteren van een basisstructuur (bijvoorbeeld de van Balint afgeleide modellen), time management, op de hoogte zijn van psychische fenomenen (zoals overdracht en tegenoverdracht) en groepsdynamische processen.

Wij streven ernaar dat de groep na ongeveer twee sessies zonder externe intervisor verdergaat, de deelnemers kunnen dan op toerbeurt het voorzitterschap op zich nemen.

Doelgroep

AGT, geneeskundig en medisch specialisten, liefst met tropenervaring

Doelen

1. Casuïstiek die veel indruk heeft gemaakt
2. Geven en ontvangen van feedback
3. Verantwoordelijkheid; waar ligt mijn grens?
4. Samenwerking en conflicten met collega's en/ of patiënten
5. Werkdruk: is werk-privé in balans?
6. Omgaan met klachten
7. Angst voor fouten

Werkwijze intervisie

Als externe intervisor zorgt u ervoor dat deelnemers zich volledig op de inhoud kunnen concentreren. Door het bieden van een goede en veilige leeromgeving levert intervisie meer op voor de deelnemers. Vrijwillige deelname is een voorwaarde voor het slagen van intervisie. Een intervisiegroep bestaat idealiter uit vijf tot zeven personen. Het is belangrijk om als groep regelmatig samen te komen om het beste te kunnen profiteren van intervisie. In overleg stellen we een frequentie van vier tot zes weken vast. Een intervisie bijeenkomst duurt ongeveer 1,5-2 uur.

Intervisie kan voldoen aan de volgende behoeften:

1. zelfreflectie;
2. feedback krijgen (klankbord);
3. ontdekken van blinde vlekken;
4. beroepsdeformatie tegengaan;
5. geïnspireerd blijven werken.
6. Om een goede interactie te waarborgen is de maximale groepsgrootte acht deelnemers.

Planning

Om de twee maanden wordt een bijeenkomst gepland. Iedere bijeenkomst duurt ongeveer twee uur.

Inhoud van intervisie

Het intervisiegesprek kent een duidelijke structuur en fasering:

Fase 1: probleemoriëntatie

Fase 2: probleemverheldering en analyse van het probleem

Fase 3: adviesronde

Fase 4: eventueel naar aanleiding van een ingebracht probleem een meer persoonlijk thema of groepsthema formuleren.

Fase 5: evaluatie