



Plan van Aanpak Intervisie MTVP JBH

Naam projectleider: Suzan Knikkink

Naam opdrachtgever: Regien Kievits en René van Riel

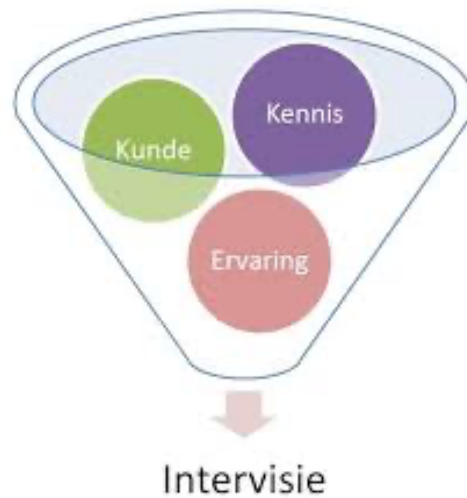
Versie: 2.0: December 2023

Status:

Datum: 2023.11.30

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	2
2.	Wat is intervisie?	2
3.	Diverse methoden voor intervisie:.....	3
4.	De 5 stappen methode uitgewerkt:.....	3
5.	Incidentmethode uitgewerkt:	4
6.	Richtlijn MTVP ten aanzien van intervisie	5
7.	Vorbereidingen intervisie	5
8.	Datum informatiebijeenkomst intervisie	5





1. Inleiding

In de afgelopen jaren (2019-2022) zijn in diverse huisartsenpraktijken in ons land pilots gevoerd waarbij Meer Tijd Voor de Patiënt (MTVP) gerealiseerd werd. Hierdoor ontstond ruimte voor de huisarts voor 'het voeren van het andere gesprek' met de patiënt. De pilots hebben aangetoond dat MTVP leidt tot:

- Minder aanvragen diagnostiek, minder voorschriften, minder verwijzingen naar 2^e lijn
- Hogere patiënttevredenheid en werkplezier huisartsen (medewerkers)
- Waarborging van de toegankelijkheid van de huisartsenzorg

RHO Jeroen Bosch Huisartsen (JBH) onderschrijft deze doelstellingen en wil daarom de bij JBH aangesloten huisartsen ondersteunen bij de implementatie en uitvoering van de prestatie MTVP.

Een belangrijk en faciliterend onderdeel van de implementatie van MTVP is intervisie, een instrument om een prettige leer omgeving te creëren in het veld.

Dit document gaat in op intervisie, wat is het en welke vormen zijn er, wat zijn de richtdoelstellingen binnen MTVP inzake intervisie en hoe kunnen we intervisie praktisch invoeren? Dit is een ondersteunend document en kan informatief gebruikt worden.

2. Wat is intervisie?

Intervisie is een gestructureerde vorm van collegiale consultatie waarbij professionals uit hetzelfde vakgebied samenkomen om ervaringen te delen, vraagstukken te bespreken en van elkaar te leren. Het is een methode voor peer-to-peer learning en het bevordert de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het is collegiale consultatie waarbij professionals gezamenlijk reflecteren op werk gerelateerde vraagstukken. Deze aanpak is bijzonder waardevol in contexten waar continue professionele ontwikkeling en het delen van kennis centraal staan, zoals in het onderwijs, de gezondheidszorg, en het bedrijfsleven.

Intervisie heeft waarde omdat het een gestructureerde manier biedt voor professionals om ervaringen te delen, van elkaar te leren en oplossingen te vinden voor uitdagingen in hun werk. Het bevordert reflectie en kan de professionele ontwikkeling verbeteren.

Wat is intervisie?	Wat is geen intervisie?
Uitwisseling	Training
Klankbord	Chit chat
Collegiaal advies	Klaagmuur
Lerend netwerk	Gezelligheidsclub
Geen hiërarchische vermenging	Iedereen samen, ongeacht hiërarchie
Zelfsturend	Onder leiding van
Lopende cases	Kan overal over gaan
Gemeenschappelijke achtergrond, zelfde rol	Verschillende rollen, functies
* Informatie van Talents@work	

De kracht van intervisie ligt in de gezamenlijke reflectie en het delen van verschillende inzichten en ervaringen. Het is een effectieve manier om van en met elkaar te leren en draagt bij aan de professionele ontwikkeling van alle betrokkenen. Begin vandaag nog met het verkennen van de mogelijkheden van intervisie en zie hoe het je team en organisatie ten goede kan komen.

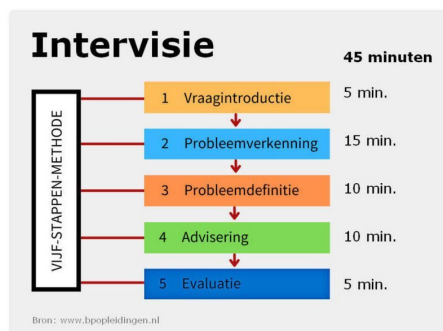


3. Diverse methoden voor intervisie:

- **Ronde Tafel:** Deelnemers brengen om de beurt een casus in, waarop anderen reageren
- **Zelfanalyse:** Een deelnemer analyseert zijn eigen casus, terwijl anderen vragen stellen
- **Balint-methode:** Oorspronkelijk voor medisch personeel, focust op de emotionele aspecten van professionele ervaringen.
- **A.B.C.-methode** (Analyse, Besluit, Conclusie): De casus wordt systematisch geanalyseerd en leidt tot gezamenlijke besluiten
- **Lerende vragen:** Deelnemers stellen vragen om de casusinbrenger te helpen reflecteren en oplossingen te vinden
- **Zes Denkhoeden van De Bono:** Gebruikt verschillende denkperspectieven om een casus te benaderen
- **Waarderend Onderzoeken:** Richt zich op positieve aspecten en successen in plaats van problemen
- **Incidentmethode** wordt uitgewerkt
- **5 stappen methode** wordt uitgewerkt

4. De 5 stappen methode uitgewerkt:

1. Vraagintrodactie. De eerste stap is het introduceren van een vraag of casus door een van de deelnemers. Deze stap is cruciaal voor het afbakenen van het onderwerp van de sessie.
2. Probleemverkenning. In deze fase verkennen de deelnemers samen het probleem. Dit gebeurt door vragen te stellen en verschillende perspectieven te delen, zonder direct naar oplossingen te zoeken.
3. Probleemdefinitie. Hier wordt het probleem duidelijk gedefinieerd. Het is belangrijk dat alle deelnemers het eens zijn over wat het kernprobleem is.
4. Advisering. In deze fase geven de deelnemers advies over de ingebrachte casus. Dit gebeurt op een constructieve en ondersteunende manier
5. Evaluatie. Tot slot wordt de sessie geëvalueerd. Dit gaat zowel over de inhoud besproken casus als over het proces van de intervisie zelf.



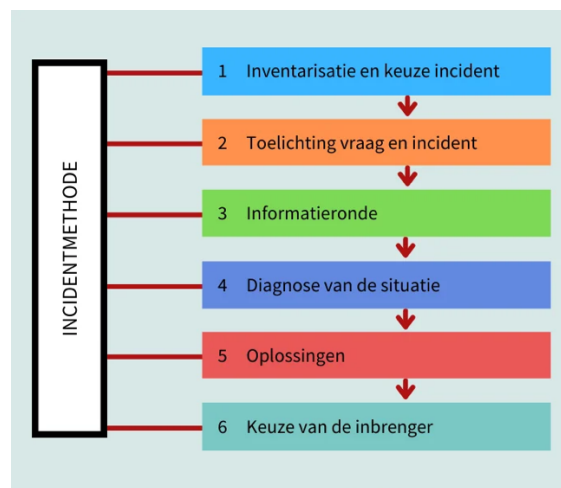


5. Incidentmethode uitgewerkt:

In deze methode brengt een deelnemer een specifiek incident of situatie in waarin hij/zij professioneel uitgedaagd werd. De groep analyseert middels een vaste structuur het incident, bespreekt verschillende perspectieven en draagt bij aan de mogelijke oplossingen. Het doel is om gezamenlijk te leren van ervaringen van individuele groepsleden en om inzicht te krijgen in effectieve benaderingen voor vergelijkbare situaties.

Een structuur die veel gebruikt wordt binnen de incidentmethode:

1. Korte beschrijving incident door *de inbrenger*, formulering van hulpvraag, duur: 5 minuten
2. *Aanwezigen* mogen vragen stellen ter verduidelijking, ga niet de inhoud in met elkaar, houd het kort, duur: 5 minuten
3. *Inbrenger* kan hulpvraag nog aanscherpen, duur: 5 minuten
4. Roddelronde: *inbrenger* gaat met de rug naar de intervisieleden zitten, schrijft op wat gezegd wordt door *de leden*, zij associëren op basis van de informatie die de inbrenger gegeven heeft, duur: 10 minuten
5. *Inbrenger* voegt zich weer bij de groep en vertelt wat de roddelronde gedaan heeft met hem of haar, wat is blijven hangen, wat was herkenbaar etc. duur: 10 minuten
6. *Leden* krijgen 5 minuten bedenktijd om een advies voor de inbrenger te formuleren
7. *Leden* geven een advies aan de inbrenger, duur 5 minuten
8. Evaluatie van de intervisie, wat waren de leermomenten voor eenieder, wat gaat *de inbrenger* met de inzichten doen? Duur 5 minuten



Spreek van tevoren ook af wie welke rol heeft: timekeeper en wie de intervisie op dat moment leidt. De rollen kunnen gewisseld worden per intervisie. Noteer met elkaar wat de inzichten/leermomenten waren, start de opvolgende intervisiesessie met de ervaringen van de inbrenger na de vorige intervisie, wat kon hij/zij met de inzichten nadien?



6. Richtlijn MTVP ten aanzien van intervisie

Deelname aan minimaal twee intervisiebijeenkomsten in het traject van 2 jaar ten behoeve van uitwisselen van ervaringen m.b.t. MTVP-interventies. Bijvoorbeeld binnen HAGRO-verband.
Tijdspad: 1 april 2023 tot 1 april 2025.

7. Voorbereidingen intervisie

JBH heeft hierin de rol als facilitator, er zal eind februari 2024 een bijeenkomst voor EKC'ers georganiseerd worden ten aanzien van intervisie. Dit wordt een informatiebijeenkomst voor degene die meer geoutilleerd willen worden rondom intervisie.

Hoe leid ik intervisiebijeenkomsten, hoe pak ik hierin mijn rol en wat voor een methode kunnen we gaan gebruiken?

Indien er behoefte is aan begeleiding tijdens de intervisie, zijn er ook mogelijkheden, dit kun je aangeven bij de projectleider MTVP, Suzan Knikkink: s.knikkink@jeroenboschhuisartsen.nl

8. Datum informatiebijeenkomst intervisie

Donderdag 29 Februari 2024 van 18:00 uur tot 19:30 uur bij JBH, voor catering wordt gezorgd!

