

FAQ met Silvia Blankestijn: Hoe zet u interview in?

In Frequently Asked Questions – oftewel FAQ – gaan we razendsnel de inhoud in over een project binnen de programmatische Duurzame Inzetbaarheid. Wat houdt dit project in? Waarom is het belangrijk om mee te doen? En wat gebeurt er precies in zo'n sessie? In deze nieuwe rubriek vragen we een projectleider, hr-manager, sessiebegeleider of coach het hemd van het lijf. Deze keer: Silvia Blankestijn van opleidingsinstituut Blankestijn & Partners over de training Interviewbegeleider.

Vraag: Kun je in je eigen woorden uitleggen wat interview precies inhoudt?



Antwoord van Silvia: ‘Intervisie is, in keurige woorden, ‘collegiale consultatie’. In feite is het een sessie onder mensen die in dezelfde functiegroep werken, zonder hiërarchische lagen. In die sessie kunnen mensen elkaar ondersteunen om zo allemaal beter te functioneren in hun werk. Het gaat om een gestructureerde bijeenkomst waarin men casussen uit de praktijk inbrengt en die samen onder begeleiding doorspreekt. We richten de intervisie voor de umc’s vooral op het thema duurzame inzetbaarheid.

Let op: Intervisie is geen praatgroepje. Dat is een beetje een valkuil, want er bestaat veel onderlinge herkenning. Daarom leert de begeleider van zo’n sessie allerlei intervisiemethodieken aan om gestructureerd aan de gang te gaan met een ingebrachte vraag.’

V: Wat gebeurt er precies in zo’n intervisiesessie?

A: ‘De intervisieleden komen uit hetzelfde team of andere afdelingen binnen het umc. Zo’n bijeenkomst is vaak even bijkletsen, en dan begint de sessie met inventarisatie van vragen. Als het er te veel zijn dan kiezen we er één – meestal heb je tijd voor een of twee vragen. Welke zijn er urgent? De intervisieleden brengen bijvoorbeeld een lastige situatie op werk in.

De begeleider besluit welke methode hij of zij gebruikt om de sessie te begeleiden. Die methode helpt om stap voor stap de vraag te verkennen en daar

vraag? Wat is de context en welk gedrag heeft de inbrenger ingezet? Wanneer de intervisiemethode bijvoorbeeld uit zes stappen bestaat, kijk je pas bij stap vier naar mogelijke oplossingen. Je leert de intervisieleden zo om wat intervisievaardiger te worden, bijvoorbeeld doordat ze beter leren vragen stellen aan elkaar. Daardoor ga je als lid van de groep zelf ook de toegevoegde waarde van het beantwoorden van een vraagstuk zien. Omdat je vaker bij elkaar komt, is het ook de bedoeling dat elk intervisielid een keer iets inbrengt. Zo leer je in de groep allemaal van elkaars ervaringen.

Eigenlijk is het doel om uiteindelijk zelf overbodig te worden als intervisiebegeleider. Je leert de groepsleden om op gestructureerde, intercollegiale wijze casussen te behandelen en te leren van elkaar.'

V: Op wat voor manier is intervisie anders dan training of teamcoaching?

A: 'Een intervisiebegeleider is inhoudelijk niet betrokken – zij of hij geeft ook geen advies. Deze persoon hoeft ook niet van dezelfde afdeling of hetzelfde team te zijn; ze begeleiden alleen de interactie en procedure. Het is wel handig als de begeleider een beetje weet wat er gebeurt op de afdeling. Een directe collega is dan weer onhandig, omdat je niet mag meepraten over de inhoud.

Intervisie wordt ook verward met teamcoaching. Als bijvoorbeeld allemaal verpleegsters en verplegers van dezelfde afdeling intervisie gaan doen, gaan de vraagstukken over werk en de patiënten. Hoe is de communicatie met de artsen? Of met de familie van de patiënten? Het gaat niet over hoe je samen werkt als team – die vraag is gericht op teamcoaching en dat is een ander, veel pittiger, rol die een andere opleiding vraagt.'

goede werk-privébalans?

A: 'Heel veel mensen in de zorg zijn toch geneigd om snel anderen te helpen. Juist ook als er veel werkdruk is. Dan kan het best moeilijk zijn om zelf om hulp te vragen. En dat is dan wel waar een intervisiegroep voor is. Al is het maar om te weten dat anderen hier ook last van hebben. Steun krijgen bij inhoudelijke cases, herkenning en erkenning krijgen, en ook tips over de aanpak – dat hoort allemaal bij een intervisiesessie. 'Ik heb het zo gedaan, je zou ook dit of dit kunnen doen.' Hopelijk zorgt dat na een tijd voor meer inzicht in vraagstukken over werkdruk en/of werk-privébalans en kunnen collega's dit beter inrichten.'

V: Wat zijn de meest gestelde vragen van deelnemers die graag intervisiesessies zouden willen begeleiden?

A: 'Wat is intervisie? Wat wordt mijn rol? Wat moet ik wel doen en wat moet ik niet doen? Er is veel behoefte aan intervisiemethodieken voor houvast en structuur. Begeleiders krijgen inzicht in deze methodiek, bijvoorbeeld de incidentmethode. We gaan in de training ook oefenen met het begeleiden van een aantal intervisiemethodieken. Zo krijgen de intervisiebegeleiders een aantal verschillende methodieken in hun gereedschapskist.'

V: Wat leer je als begeleider van een intervisiesessie?

Het vraagt nogal wat van de intervisieleden om bij elkaar te komen voor zo'n sessie. Voor veel intervisieleden is intervisie onbekend en ze hebben geen idee hoe ze dit moeten aanpakken. Daarom is het belangrijk dat de begeleider van de

rol om met emoties als mensen iets heel persoonlijks inbrengen? Verder zijn er een aantal *worst case* scenario's: wat als niemand een vraag heeft om in te brengen? In de training gaan begeleiders veel leren door te doen en te oefenen in die rol, naast het leren van de informatie.'

V: Wat is jouw persoonlijke visie op duurzame inzetbaarheid? Wat denk je dat we als mens nodig hebben om met voldoening te werken en aan het werk te blijven?

A: 'Voor mij persoonlijk is het: doe ik werk wat ik leuk vind? En als het gaat over thema's als werkdruk en stress: een balans in geven en nemen. Hoeveel geef je? In de zorg is al die verantwoordelijkheid natuurlijk een enorme uitdaging. Geef je je grenzen aan, neem je genoeg tijd voor jezelf? Geef je jezelf de tijd om steun te zoeken bij collega's? Intervisie is ook een vorm van zelfzorg.'

Vanuit onze opleiding delen we graag een open kennisbank op onze website www.BPopleidingen.nl. Daarin staat een intervisie toolbox die je gratis kunt bekijken, met daarin bijvoorbeeld beschrijvingen van diverse intervisiemethodieken en informerende video's. Zo kun je intervisie en de rol van de intervisiebegeleider makkelijk introduceren op jouw umc.'

Bekijk de intervisie toolbox op de website van Blankestijn & Partners



Dit artikel kwam tot stand in samenwerking met SoFoKleS. Met diverse projecten stimuleert en ondersteunt SoFoKleS umc's en hun medewerkers om aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid.

Tekst door Imme Visser.