

Netwerkcoördinatoren leren van en met elkaar

De kracht van intervisie

Kan intervisie ondersteuning bieden in het werk van netwerkcoördinatoren ? Dat onderzochten enkele netwerkcoördinatoren in de regio van het Integraal Kankercentrum Oost.

Door Ans Blom en Chris Bisschop

Het werkgebied van het Integraal Kanker Centrum Oost (IKO) bestaat uit zes regionale netwerken palliatieve zorg. Er werken vijf netwerkcoördinatoren. Omdat de functie een solistische aangelegenheid is, zoeken de coördinatoren elkaar geregeld op om ervaringen en opgedane kennis uit te wisselen. In de onderlinge gesprekken merkten zij dat zij tegen veel overeenkomstige problemen aanlopen.

Zoals:

- Hoe bewaar je je onafhankelijkheid als netwerkcoördinator? Een van de netwerkpartners is veelal de formele werkgever. Dat kan je onafhankelijkheid beïnvloeden. Hoe ga je daarmee om?
- De netwerkcoördinator heeft een solistische positie. Hoe regel je voldoende steun?
- Hoe ga je om met de onzekerheid over je eigen positie? Niet alleen ten aanzien van de rol en functie, maar ook ten aanzien de tijdelijke financiering van de functie, de daarmee gepaard gaande onzekerheid over je aanstelling, je werkplek, e.d.?
- Wat zijn de verwachtingen van deze relatief nieuwe functie? Wat zijn de (on)uitgesproken eisen? Hoe kunnen wij verder vorm en inhoud geven aan de coördinatiefunctie?
- Welke inhoud en vorm streef je na met en in het netwerk? En hoe sturend kun je of mag je als coördinator hierin zijn?

Al snel ontstond het idee om op een meer gestructureerde wijze onderling kennis uit te wisselen en te leren van ieders ervaringen.

De netwerkcoördinatoren gaven bij een inventarisatie van de –toen- nieuwe afdeling palliatieve zorg van het IKO aan dat ze graag ondersteuning in het werk wilden door intervisiebijeenkomsten.

Zoals een coördinator het verwoordde: “Intervisie is voor ons een mogelijkheid om aan de hand van concrete ervaringen van elkaar en met elkaar te leren.”

Wat is intervisie?

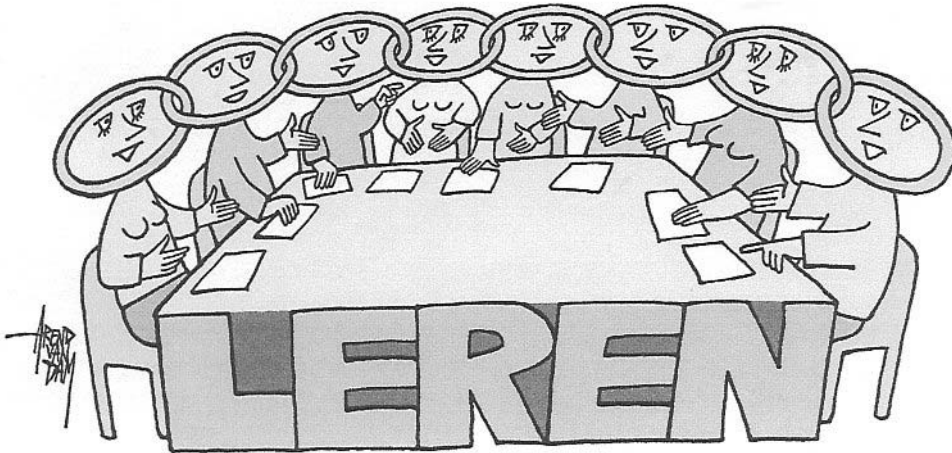
Intervisie is een manier om met collega's of vakgenoten te leren van elkaar. Niet door zomaar bij elkaar te gaan zitten, maar aan de hand van het gestructureerd bespreken van situaties uit de dagelijkse praktijk. Met deze structuur wordt een probleem ontrafeld en kunnen oplossingen worden benoemd.

Kenmerken van intervisie

Onderlinge advisering over werkproblemen.

- In een groep van mensen met een vergelijkbare positie.
- Het vindt plaats binnen een vastgestelde structuur.
- Het heeft tot doel tot oplossingen te komen.
- Het is een leerproces op basis van ervaringen en door ervaring.

Intervisie kan door de betrokkenen zelf georganiseerd worden: zelfsturende intervisie. Maar de regie kan ook in handen gelegd worden van een externe deskundige: we spreken dan van begeleide intervisie.



Opzet van de intervisie

Het verzoek van de netwerkcoördinatoren om intervisie, is opgepakt. Eerst is geïnventariseerd wat de behoefte van de netwerkcoördinatoren was en welke vragen, problemen of zorgen zij met intervisie wilden oplossen.

Naast de eerder genoemde punten kwamen naar voren:

- Wat is de rol van de afdeling palliatieve zorg van het IKO ?
- Op welke manier kunnen netwerkcoördinatoren meer verdieping geven aan het eigen functioneren?
- Er is behoefte aan reflectie en feedback op basis van concrete praktijksituaties in een veilige setting.
- Hoe ga je om met de voor- en nadelen van de autonome rol als coördinator in een samenwerkingsverband van professionele organisaties?

De incidentmethode

- Stap 1 Inbrengen van het probleem.
- Stap 2 Bedenken van vragen.
- Stap 3 Stellen van vragen.
- Stap 4 Denken over eigen aanpak.
- Stap 5 Uitspreken van de aanpak.
- Stap 6 De probleeminbrenger maakt een keuze.
- Stap 7 Het vergemeenschappelijken van probleem en oplossing.

Op grond van de vragen en de te bespreken problemen is gekozen voor intervisie volgens de incidentmethode met een onafhankelijke begeleider.

Een onafhankelijke begeleider is volgens de netwerk- coördinatoren van groot belang om een veilige sfeer te creëren. Dit is een van de noodzakelijke voorwaarden om intervisie mogelijk te maken. Veiligheid, vertrouwen, respect en geborgenheid zijn waarden die in een intervisiegroep onvoorwaardelijk aanwezig moeten zijn, wil je kunnen spreken van succesvolle intervisie.

Hoe gaat intervisie in zijn werk?

Iedere deelnemer heeft een map met achtergrondmateriaal en een beschrijving van de doelstelling van de intervisie en de manier van werken. Tijdens de bijeenkomsten wordt soms aanvullend materiaal uitgedeeld dat toegevoegd kan worden aan de map. De map is als naslagwerk te gebruiken.

Een week voor een bijeenkomst mailt elke deelnemer een casus die hij of zij wil bespreken naar de andere deelnemers. Een casus kan een situatie zijn, maar ook een concrete vraag of een knelpunt. Iedere deelnemer leest alle ingekomen stukken en bereidt zich op zijn eigen manier voor.

Het doel van intervisie is:

- het reflecteren op het eigen professioneel handelen
- elkaar ondersteunen en adviseren
- het genereren van alternatieve gedragshandelingen
- het toepassen van oplossingsuggesties in de dagelijkse praktijk
- het evalueren van de meerwaarde c.q. opbrengsten van de gedragsalternatieven.

Coördinator A.

“Er ontstaat wel een band met elkaar. Als ik een vraag heb, mail ik nu gemakkelijker naar mijn collega-coördinatoren om mijn vraag voor te leggen. Daar heb ik veel aan.”

Tijdens de bijeenkomst wordt de casus nogmaals voorgelegd. De inbrenger van de casus wordt gevraagd of deze nog een nadere toelichting wil geven, extra informatie wil verstrekken die niet op papier gezet kan worden of de vraag nog verder wil aanscherpen. Vervolgens kunnen de deelnemers bij toerbeurt vragen stellen om inzicht in het probleem te krijgen of het probleem voor de inbrenger te verhelderen. Opnieuw kan de inbrenger van de casus de zaken nader toelichten. Dan volgt wederom een ronde waarin de deelnemers oplossingen aandragen en soms met elkaar in discussie gaan over de meest wenselijke oplossingsrichting. In een volgende bijeenkomst wordt teruggekomen op de casus en wordt nagegaan of iemand profijt heeft gehad van het bespreken van de casus, dan wel concrete oplossingen heeft kunnen gebruiken. Een enkele keer is een casus aanleiding geweest om daar op een scholingsdag op terug te komen. Daar wordt dan meer aandacht aan gegeven. Een voorbeeld hiervan is het thema communicatie.

Coördinator B:

“Ik vind de intervisie heel plezierig. Je zit met gelijkgestemde personen aan tafel, die in dezelfde positie zitten. Als coördinator heb je toch een eenmans/vrouwspositie. Je zit op een plek waar je met verschillende partijen rekening moet houden. Elke Organisatie heeft, naast het algemene belang van het realiseren van goede palliatieve zorg, toch ook zijn eigen instellingsbelang. Hoe daar mee om te gaan, is voor mij en de anderen een terugkomend thema merk ik. Het gaat mij in de intervisie niet zozeer om de oplossingen die eruit komen. Ik vind het vooral fijn om eens open en eerlijk met elkaar van gedachte te wisselen en je eens uit te kunnen spreken zonder rekening te hoeven houden met allerlei heilige huisjes.”

Ervaringen

In het eerste jaar zijn vier intervisiebijeenkomsten gehouden en is een scholings-/trainingsdag gevolgd. Na het eerste jaar is geëvalueerd wat de netwerkcoördinatoren van de intervisiebijeenkomsten vonden. Het gestructureerd bespreken van praktijksituaties met de incidentmethode vinden de coördinatoren erg waardevol. Het uitwisselen van ervaringen en elkaar informeren over nieuwe ontwikkelingen ervaren de coördinatoren als ondersteunend in hun werk. Besloten is in het tweede jaar op dezelfde voet door te gaan. Opnieuw kon door het IKO financiering voor externe begeleiding gevonden worden. In dit jaar is een bijeenkomst gewijd aan de samenwerking met het IKO. Enkele meningen over de intervisie:

Knelpunten

Een lastig punt is dat de coördinatoren allen een beperkte aanstelling hebben. Veel tijd is er eigenlijk niet om lang stil te staan bij het eigen functioneren. Het op papier zetten van een casus, de voorbereiding, de aanwezigheid en de verwerking van intervisie-ervaringen in het dagelijks werk ... het kost allemaal tijd. Verder is de omvang van de huidige intervisiegroep een aandachtspunt: als er iemand verhinderd is (en dat komt helaas nogal eens voor), blijft de inbreng beperkt tot die van vier personen. Dat is soms een beetje mager om voldoende inbreng te krijgen bij een casus.

Al met al zijn de coördinatoren en de afdeling palliatieve zorg van het IKO echter zeer tevreden over deze vorm van ondersteuning. We vinden het een aanrader voor andere regio's.

Casussen uit de bijeenkomsten

- Ik krijg het gevoel dat ik voor een karretje gespannen word. Hoe kan ik mijn onafhankelijke positie veiligstellen?
- Soms word ik in een van de samenwerkende organisaties gezogen en raak ik te betrokken met de inhoudelijke processen daar. Hoe kan ik dit voorkomen?
- Als netwerkcoördinator ga ik om met mensen die een veel hogere positie of functie bekleden in de organisatie. Ik vind dat niet gemakkelijk.
- Sommige partijen voelen zich ten onrechte gepasseerd. Hoe ga ik daarmee om?
- In het netwerk wordt verschillend gedacht over 'wat een goed functionerend netwerk eigenlijk is'. Ik wil hier iets mee.
- Ik vind het best lastig de juiste balans te vinden tussen het zelfstandig sturen van het netwerk en gestuurd worden door de verschillende net werkpactijen Wat kan ik doen?
- Als netwerkcoördinator ben ik te veel de spelbepaler. Ik verwacht meer initiatief van de participanten in het netwerk. Hoe krijg ik dat voor elkaar?
- Het netwerk 'staat' nog niet zo lang; daardoor is mijn positie (en de verwachtingen die men heeft ten aanzien van een netwerkcoördinator) nog niet zo uitgekristalliseerd. Wat raden jullie me aan?
- Een welles-nietesdiscussie in de bijeenkomsten komt geregeld voor, het gaat vaak om belangen. Hoe kan ik hieruit blijven en met de partijen constructief werken aan de plannen die al gemaakt zijn?

Met dank aan de afdeling palliatieve zorg IKO en aan collega- coördinatoren IKO-regio: Ellen Kanters, René Nogarede, Daniëlle Wensink en Hilde Bosch.

Ans Blom is netwerkcoördinator van het netwerk palliatieve zorg regio Arnhem en de Liemers,

Chris Bisschop is consultant bij Chris Bisschop Consultancy

Wilt u reageren op dit artikel?
Stuur uw reactie naar:
cbc@kabelfoon.nl