

Advies Opzet Intervisie voor NIC leden: resultaten van een consultatietraject

NIC projectgroep Intervisie:

Barbara van der Linden, ZonMw, voorzitter projectgroep en penvoerder Advies

Gerjanne Vianen, ZonMw projectgroep certificering NIC,

Leonieke Boendermaker, Hogeschool Amsterdam

Peggy Goris, ISP opleiding

Wirna van Gastel, ex-HISI

Mayke Nieuwenhoud, ex HISI

Madelon Rooseboom, ZIN, NIC commissie Expertise en Netwerken,

Henk Jan Schuijt, ISP fellow, UMC Amsterdam

Caroline Baan, moderator ISP intervisie

Augustus 2025

Inhoudsopgave

Samenvatting Advies

1. Aanleiding, Doel advies
2. Consultatievragen en plan van aanpak
3. Opbrengst literatuur onderzoek en interviews
 - 3.1 Definities en eisen vanuit literatuur en andere beroepsgroepen
 - 3.2 Fasen bij intervisie
 - 3.3 Randvoorwaarden en belangrijke kwesties voor de uitvoering van Intervisie
 - 3.4 Punten ten aanzien van de eisen en procedure voor intervisie
 - 3.5 Punten ten aanzien van ondersteuning van Intervisie door het NIC
4. Advies NIC
5. Literatuur/ bronnen:
6. Bijlagen:
 - Registratieformulier Intervisiebijeenkomsten
 - Lijsten Intervisie modellen
 - Voorstel voor Pilot Intervisie najaar 2025-najaar 2026.

Samenvatting Advies

Het Nederlands Implementatie Collectief wil bepalen of en hoe Intervisie onderdeel kan worden van de professionalisering van implementatieprofessionals in Nederland. Een projectgroep van het NIC heeft deze vragen onderzocht en brengt dit advies uit.

‘Intervisie is een vorm van deskundigheidsbevordering waarbij professionals een beroep doen op hun collega’s of vakgenoten om inzicht te krijgen in werk gerelateerde vraagstukken’ (1) in het licht van het persoonlijk functioneren binnen de betreffende context.

Het gaat om het groepsgewijs casuïstiek bespreken tussen vakgenoten om van elkaar te leren ten behoeve van de individuele persoonlijke doorontwikkeling.

De punten die in deze notitie worden besproken zijn die afkomstig zijn uit literatuur, projectgroep vergaderingen, interviews en discussie tijdens de NIC Strategiedag 2025.

Samenvattend luidt het advies van de projectgroep Intervisie aan het NIC bestuur ten aanzien van het opzetten en faciliteren van Intervisie ten behoeve van haar leden als volgt:

- De projectgroep adviseert het NIC om ten behoeve van de verdere professionalisering van Implementatiespecialisten in Nederland intervisie te gaan faciliteren voor haar leden, zowel voor diegenen die zich hebben laten registreren als diegenen die dat (nog niet) willen.
- De projectgroep adviseert intervisie in eerste instantie niet verplicht te stellen en deelname op vrijwillige basis te stimuleren.
- Bij de registratie van Implementatieprofessionals zoals door het NIC is opgezet zou het volgen van Intervisie verplicht gesteld kunnen worden bij de herregistratie na 5 jaar.
- Bij de opleiding tot implementatiespecialisten (bv ISP opleiding) zou intervisie een standaardonderdeel moeten zijn en de studenten gestimuleerd moeten worden om na de opleiding met Intervisie door te gaan.
- Ten aanzien van opzetten van een intervisiegroep en het uitvoeren van intervisie adviseert de projectgroep op basis van de geconsulteerde literatuur en experts en de beschikbare mogelijkheden binnen het NIC, de volgende procedure te hanteren:
 1. Samenstellen intervisiegroep van 5-8 deelnemers
 2. Aanmelding intervisiegroep bij het NIC via de NIC website
 3. Begeleider zoeken en ‘contracteren’
 4. Bijeenkomst(en) organiseren
 5. Afspraken maken over frequentie en aard online en/of fysiek
 6. Werkvormen kiezen
 7. Afspraken maken over veiligheid, vertrouwelijkheid en praktische zaken
 8. Casus(sen) bespreken
 9. Invullen verslagformulier
 10. Inleveren verslagformulieren bij NIC
 11. Aanmelden Intervisie bij het College ter Beoordeling van Implementatieprofessionals (CBTI) als deel van de herregistratie als Implementatie professional
- De projectgroep adviseert het NIC om in het najaar van 2025 te starten met een pilot volgens in de bijlage beschreven voorstel met 10 intervisiegroepjes inclusief begeleiding. Hiermee kan de voorgestelde werkwijze worden getest en bijgesteld.

- De projectgroep adviseert het NIC om Open Access op de website verdere ondersteuning van intervisie te plaatsen zoals informatie over werkvormen, aanmeldingsplek, informatie en steun voor begeleiders en leerpunten uit intervisie bijeenkomsten.

Hoofdstuk 1 Aanleiding, Doel advies

Het Nederlands Implementatie Collectief (NIC) heeft het voornemen haar leden te faciliteren bij het opzetten en uitvoeren van Intervisie. Intervisie ziet zij als essentieel onderdeel van de professionalisering van Implementatieprofessionals. Zij wil Intervisie opnemen als onderdeel van de registratie (als vereiste beoogd vanaf herregistratie) van individuen tot implementatie deskundige.

‘Intervisie is een vorm van deskundigheidsbevordering waarbij professionals een beroep doen op hun collega’s of vakgenoten om inzicht te krijgen in werk gerelateerde vraagstukken’ 1)

Het gaat om het groepsgewijs casuïstiek bespreken tussen vakgenoten om van elkaar te leren ten behoeve van de individuele persoonlijke doorontwikkeling.

Bij tal van (zorg) professies zoals binnen de huisartsgeneeskunde en medische specialistische zorg is intervisie (verplicht of geadviseerd) onderdeel van de professionele ontwikkeling en onderdeel van de registratie als erkende professional in het betreffende vakgebied. Soms worden andere benamingen gebruikt zoals intercollegiale toetsing of reflectie. Het NIC wil voor haar leden het opzetten en houden van intervisie faciliteren, door een procedure te ontwikkelen die haar leden als leidraad hiervoor kunnen gebruiken. De procedure moet tevens gelden ten behoeve van de (her)registratie als implementatiespecialist. Het NIC wil daarbij ondersteuning bieden door informatie aan te reiken over hoe Intervisie op te zetten en uit te voeren.

De hiervoor ingestelde projectgroep heeft in 2024-2025 een consultatietraject uitgevoerd over vormen van intervisie. Dit traject heeft geresulteerd in dit adviesrapport met een voorgestelde procedure en randvoorwaarden die daarbij zouden moeten gelden.

De consultatie is uitgevoerd onder leiding van Barbara van der Linden, ZonMw vanuit het NIC bestuur en adviesgroep met als projectgroep:

Gerjanne Vianen, ZonMw/projectgroep certificering NIC, Leonieke Boendermaker, Hogeschool Amsterdam, Peggy Goris, ISP opleiding, Wirna van Gastel, ex-HISI, Mayke Nieuwenhoud, ex HISI, Madelon Rooseboom, ZIN/NIC commissie Expertise en Netwerken, Henk Jan Schuijt, ISP fellow, Caroline Baan, moderator ISP intervisie.

Hoofdstuk 2 Consultatievragen en plan van aanpak

De volgende consultatievragen zijn door de projectgroep vastgesteld:

1. Welke vormen van intervisie zijn in de (internationale) literatuur beschreven?
2. Welke vormen van intervisie worden uitgevoerd binnen de ISP opleiding, door andere implementatiespecialisten en bij andere beroepsgroepen zoals huisartsen, medisch specialisten, verpleegkundigen en verzorgenden en wat valt daaruit te leren voor vormen die bij het NIC gehanteerd kunnen worden?
3. Hoe ziet een werkbaar en haalbaar model voor intervisie er uit dat het NIC voor haar leden en ten behoeve van registratie kan hanteren? Wat zijn de randvoorwaarden/spelregels/formats hierbij?
4. Hoe kunnen lessen uit verschillende intervisiegroepen gedestilleerd worden en breder verspreid?

Plan van aanpak:

1. Installatie van een projectgroep gestart vanuit de NIC commissie Netwerken en Intervisie (februari 2024) (Nu Commissie Intervisie en Verdieping)
2. Samenstellen lijst van te raadplegen/interviewen personen. De lijst bestaat uit de projectgroepleden die gekozen zijn vanwege hun inhoudelijke - en ervaringsdeskundigheid aangevuld met enkele experts vanuit de medische en verpleegkundige beroepsgroepen en vanuit ZonMw dat intervisie organiseert voor haar werknemers.
3. Uitvoeren literatuuronderzoek gedurende juni-december 2024: Beperkt literatuuronderzoek naar (effectieve) vormen van intervisie. Definities vinden en kiezen, bepaling van waarde die intervisie moet gaan hebben. (bv aan welke competenties draagt intervisie bij?) Raadplegen beroepsverenigingen over vormen en voorwaarden die zij stellen aan Intervisie.
4. Projectgroep vergaderingen en Interviews uitvoeren door projectleider met projectgroep en vertegenwoordigers van ISP, Expertisenetwerk Implementatie, ZonMw, huisartsen, medisch specialisten, verpleegkundigen/verzorgenden gedurende februari-december 2024. Langslopen punten uit registratieformulier Intervisiebijeenkomsten (bijlage)
5. Rapportage schrijven en advies uitbrengen januari -april 2025 in afstemming met certificeringstraject NIC en Week van de Implementatie.
6. Presentatie en discussie op NIC commissiedag 2 juli 2025.
7. Aanbieden advies aan het bestuur en Adviesgroep van het NIC september 2025.

Hoofdstuk 3. Opbrengst literatuur onderzoek en interviews

We hebben gezocht naar literatuur via Google en PubMed met zoekwoorden Intervisie, Intervention en reflective practice. Uit PubMed kwamen 48 artikelen op het trefwoord Intervention. Daarvan hebben we de artikelen gekozen met abstracts of full tekst met een beschrijving van Intervisie voor een vakgebied en niet alleen als onderdeel van een inhoudelijk (verbeter) project. Dat resulteerde in 5 artikelen (7-11). Daarnaast hebben we gezocht naar overzichtsartikelen over reflective practice en nog 3 artikelen daarover bestudeerd.

Via Google hebben we naar registratie eisen en randvoorwaarden voor intervisie of intercollegiale toetsing voor artsen en verpleegkundigen/verzorgenden in Nederland gezocht via betreffende websites van die beroepsgroepen (2-6).

Citaten uit de projectgroepverslagen en uit de interviews en NIC commissiedag zijn per onderwerp in dit hoofdstuk opgenomen (12-19).

3.1 Definities en eisen vanuit literatuur en andere beroepsgroepen

Uit de literatuur komt de volgende omschrijving van Intervisie:

‘Intervisie is een vorm van deskundigheidsbevordering waarbij professionals een beroep doen op hun collega’s of vakgenoten om inzicht te krijgen in werkgerelateerde vraagstukken. Intervisie is gericht op professionele ontwikkeling en persoonlijk functioneren. Het kan gaan over feiten en emoties. Het gaat om bewust worden van de eigen rol en opvattingen(1)

Intervisie onderscheidt zich van andere begrippen zoals intercollegiale toetsing (beoordelend, normerend element), reflectie (deel van intervisie), coaching (1op1, eenrichtings verkeer ten behoeve

van coachee), supervisie (hiërarchische verhouding, 1 op1) en mediation (gericht op oplossen geschil of probleem tussen personen of groepen).

Intervisie kan binnen een organisatie plaatsvinden tussen collega's of los van een organisatie met ongebonden groepsleden. Intervisie kan met begeleiding plaatsvinden of zonder begeleiding, of een mix van die twee.

Intervisie kan digitaal en/of live plaatsvinden. Digitaal is minder geschikt voor complexe of emotionele vraagstukken en als er veel moet worden opgeschreven.

Intervisie wordt bij verschillende beroepsgroepen in de gezondheidszorg geadviseerd dan wel verplicht gesteld. De Koninklijke Nederlandse Maatschappij voor Geneeskunde (KNMG) omschrijft interventie als volgt(2):

‘Intervisie is een begeleidingsvorm waarin de deelnemers op systematische wijze een inbreng, met name gericht op de competenties communicatie, samenwerking of professionaliteit, van een van hen bespreken. Een van de leden van de interventiegroep formuleert een vraagstelling die te maken heeft met de integratie van de persoon in het beroep. De groepsleden helpen de inbrenger de vraagstelling te verhelderen, een antwoord te zoeken en handelingsalternatieven te bedenken. De groep bestaat bij voorkeur uit 4-8 personen, die gedurende een langere periode in dezelfde samenstelling bijeenkomt. Intervisie kan met begeleider en zonder begeleider worden gedaan.’

De definitie van intercollegiale toetsing die voor verpleegkundigen en verzorgenden geldt lijkt erg op die van Intervisie: ‘samen met anderen terugkijken op mijn eigen handelen via vaste structuur’ (3)

Medisch specialisten en Huisartsen (4,5):

Bij medisch specialisten en huisartsen is intercollegiale toetsing (intervisie) integraal onderdeel van de registratie en herregistratie.

Een individu kan zich als specialist of profielarts registreren als hij een opleiding tot huisarts of medisch specialist heeft gevolgd en aan alle opleidingseisen heeft voldaan. Herregistreren kan als hij in de 5 jaar die direct voorafgaan aan het verlopen van de registratie:

- het specialisme in voldoende mate en regelmatig heeft uitgeoefend
 - tenminste gemiddeld 16 uur per week over vijf jaar (in totaal 4160 uur in vijf jaar).
- in voldoende mate heeft deelgenomen aan geaccrediteerde deskundigheidsbevorderende activiteiten (DKB);
 - tenminste gemiddeld 40 uur per jaar over vijf jaar (in totaal 200 uur in vijf jaar).
- in voldoende mate heeft deelgenomen aan een evaluatie van het individueel functioneren (verklaring van werkgever of onafhankelijke beoordelaar)
- **heeft deelgenomen aan een externe kwaliteitsevaluatie (= intercollegiale toetsing)**
- Huisartsen en artsen verstandelijk gehandicapten: verrichten van voldoende avond-, nacht- of weekenddiensten (ANW-diensten): tenminste gemiddeld 50 uur per jaar over vijf jaar (in totaal 250 uur in vijf jaar).

Alle deskundigheidsbevorderende activiteiten kunnen opgeslagen worden in de zogeheten GAIA: Gemeenschappelijke Accreditatie Internet Applicatie.

‘Voor accreditatie zijn slechts twee uren intercollegiale toetsing per jaar nodig. Veel huisartsen kiezen voor méér, met een interventiegroep die vier tot tien keer per jaar samenkomt. ‘Bij intercollegiaal overleg staat meestal een medisch vraagstuk centraal. Intervisie gaat over de huisarts zelf. Er wordt casuïstiek ingebracht en andere ervaringen tijdens het werk die raken of blijven hangen. Bij die inbreng is steeds een vraag: ‘Hoe kan ik...’, ‘Wat maakt dat ik...?’ ’ (5)

Intervisie levert alleen accreditatiepunten op als die onder leiding staat van een Erkend KwaliteitsConsulent (EKC'er) of een kaderhuisarts supervisie-coaching. Vaak ontstaan intervisiegroepen vanuit de huisartsenopleiding, waarbij een van de deelnemers de EKC-opleiding volgt.

Verpleegkundigen en Verzorgenden (6)

De Vereniging voor Verplegenden en verzorgenden V en VN vereist van haar leden Intercollegiale toetsing. Een verpleegkundige die een opleiding heeft gevolgd schrijft zich in in het BIG register. Met het BIG-nummer kan hij/zij zich aanmelden bij het Kwaliteitsregister en een of meerdere deskundigheidsgebieden. Een verzorgende met een van de erkende opleidingen kan dat ook doen. Voor herregistratie na 5 jaar geldt een plicht tot minimaal 80 uren deskundigheidsbevordering via geaccrediteerde scholingen en minimaal 104 uren via overige deskundigheidsbevorderende activiteiten waaronder **intercollegiale toetsing**. Intercollegiale toetsing is een vorm van deskundigheidsbevordering waarbij het individuele handelen uit het verleden van de verpleegkundig specialist centraal staat. Dit handelen wordt getoetst door collega's: de toetsgroep. Deze toetsgroep bestaat uit minimaal twee verpleegkundig specialisten uit (bij voorkeur) het eigen specialisme. Daarnaast mag de toetsgroep bestaan uit andere professionals met wie in multidisciplinair verband wordt samengewerkt. Toetsing vindt niet alleen plaats op het taakgebied 'klinisch handelen', maar wordt zo veel mogelijk gespreid over de andere competentie- of taakgebieden van de CanMEDS-systematiek.

Intervisie in de ISP opleiding (15,17)

In de ISP opleiding is Intervisie gedeeltelijk begeleid en zijn er groepjes van 6-8 mensen gevormd uit verschillende organisaties uit dezelfde regio. Er zijn 8 sessies gepland tijdens de opleiding in aparte bijeenkomsten los van de opleidingsdagen. Daarvan zijn er 4 met een moderator. Er zijn in de eerste editie 6 groepjes gevormd. De groepen kiezen zelf een intervisie model uit aangereikte modellen bv het 10 stappen model of het Roddel model.

Uit de evaluatie van de ISP opleiding blijkt dat intervisie bijdraagt aan 2 van de 4 leerlijnen van de opleiding: als eerste de leerlijn Portfolio & Reflectie waarbij de studenten leren reflecteren, en (daarmee) hun reflecterend vermogen vergroten. Als tweede draagt intervisie bij aan de leerlijn Competenties en Persoonlijke ontwikkeling waarbij de studenten leren welke competentie(s) (t.a.v. 3 domeinen) in te zetten om een (volgende) implementatiestap vorm te geven.

Sommigen zeiden dat intervisie gebruikt werd om op *alle 4* leerlijnen te reflecteren. In ieder geval was het opleidingsteam unaniem van mening dat intervisie een belangrijk onderdeel van de opleiding is.

Intervisie binnen het Expertisenetwerk Implementatie (15)

Bij het Expertisenetwerk Implementatie worden sinds 2015 leerbijeenkomsten georganiseerd over implementatiethema's. Ze vinden ongeveer 3 keer per jaar plaats online en live georganiseerd door een kerngroep. Per keer wordt een onderwerp gekozen waarover een of twee presentaties worden gegeven. Daarna volgt discussie in subgroepen en plenair waarbij de persoonlijke ervaringen van deelnemers worden ingebracht. Leren van elkaar staat centraal. Ook is er aandacht voor reflectie. Het netwerk bestaat uit ongeveer 60 leden. Een deel van de leden is voor langere tijd lid en er zijn ook leden die tijdelijk (bijv. in het kader van een implementatieproject) aansluiten. Vanuit de commissie is een [position paper](#) geschreven over thema's die terugkwamen in leerbijeenkomsten.

Deze vorm van uitwisseling is te beschouwen als een andersoortige activiteit dan intervisie omdat de groep elke keer een andere samenstelling heeft van leden van het NIC en andere in implementatie geïnteresseerde deelnemers. Ook is er niet een specifieke casus van een deelnemer die besproken

wordt. Deze bijeenkomsten hebben een meer vrijblijvend karakter dan bij intervisie het geval is hoewel er vanuit de kerngroep wel gezocht wordt naar mogelijkheden om meer continuïteit in de deelname te brengen. (15).

Tijdens de NIC commissiedag (15) werd geadviseerd deze bijeenkomsten als separate activiteit van Intervisie te beschouwen hoewel er wel behoefte was om ook deze leerbijeenkomsten te borgen in het registratiesysteem van het NIC. Ze zouden bijvoorbeeld kunnen gelden als een andersoortige vorm van deskundigheidsbevordering.

Internationaal(7-14):

In de internationale literatuur wordt gesproken over reflective practice, peer group reflection of supervision en een enkele keer over intervisie. De kennis over Intervisie uit deze literatuur is verwerkt in hoofdstuk 3. 3 en 3.4 (zie onder).

Reflective practice wordt wel als waardevol gezien voor professionele competenties maar het lijkt vooral tijdens opleidingen en nascholing van verpleegkundigen en sociaal werkers plaats te vinden en niet altijd als standaard onderdeel van werken in de (zorg) praktijk. Het wordt gezien als een divers en uiteenlopend begrip dat moeilijk te bestuderen is qua uitvoering en effecten omdat het in de uitvoering sterk varieert en complex is (14). Reflective practice varieert van het aanleren van nieuwe vaardigheden tot een oriëntatie op professionele waarden(14). Het kan als doel hebben om professionele praktijken te verbeteren maar ook om de autonomie van een beroepsgroep te benadrukken. Het gevaar bestaat dat reflectie verwordt tot slechts een instrumentele toepassing van formats in plaats van gericht op de oorspronkelijke verdiepende doelen.

In hoeverre Intervisie bij internationale implementatiedeskundigen deel is van hun opleidingen en/of werkpraktijk is vooralsnog onbekend maar zou geadresseerd kunnen worden via de European Implementation Collaborative, haar EIE congres of networkmeetings en/of via internationale contacten die het NIC onderhoudt (via Commissie opleidingen en training bv)

3.2 Fasen bij intervisie

Er zijn veel verschillende modellen beschikbaar waarlangs men intervisie kan vormgeven (1, 21, 22 en bijlage). Intervisie verloopt doorgaans in 7 fasen die bij veel intervisiemodellen herkenbaar zijn(1):

1. Voorbereidende fase: beschrijven van de te bespreken casus vooraf en rondsturen daarvan door inbrenger. Soms wordt er gesproken van een inventarisatiefase waarbij deelnemers hun casussen kort inbrengen en deelnemers een keuze daaruit maken.
2. Beeld vormen van te hanteren methode en beeld vormen van de situatie van de casus door uitleg inbrenger en verhelderende vragen uit de groep: wat is er gebeurd?
3. Achtergronden van de casus inbrengen
4. Herwaarderen van de casus door inbrenger: opnieuw formuleren
5. Kiezen nieuwe werkwijze
6. Reflectie op de bijeenkomst: wat heeft de inbrenger geleerd? Wat hebben de anderen geleerd?
7. Verslaglegging

Op de volgende bijeenkomst kan teruggeblikt worden op wat er gebeurd is na de bijeenkomst.

3.3 Randvoorwaarden en belangrijke kwesties voor de uitvoering van Intervisie: (bronnen: literatuur (1-14)en uitspraken gedaan tijdens projectgroep vergaderingen en interviews 15-19)

- Doelen: Persoonlijke ontwikkeling en niet primair inhoudelijk scholing.

In een artikel over Intervisie bij sociaal werkers (7) wordt de meerwaarde van intervisie gezien als impact op professionele ontwikkeling en praktijk. Jorissen (8) noemt in het artikel over intervisie bij arts assistenten intervisie belangrijk bij de persoonlijke ontwikkeling van de identiteit als arts en ten behoeve van onderlinge collegialiteit. Ook ter preventie van burnout.

Een artikel over Intervisie bij medische studenten tijdens co-schappen spreekt over een positief effect van Intervisie op het verkrijgen van inzichten op het eigen gedrag, de relativering van gebeurtenissen en bij het omgaan met moeilijke situaties. Door uitwisselen ervaringen ervaart men niet de enige te zijn met een probleem, laat men kwetsbaarheden zien en hoort men alternatieven voor gedrag (9) .

‘Je kan ook kiezen voor inschrijven op onderwerpen als het meer om kennisoverdracht en reflectie daarop gaat. Echte Intervisie gaat over leren uit interactie’(16)

‘Doel is steeds duurzame inzetbaarheid en bespreken van het persoonlijke functioneren in plaats van controle. Er is een cultuurverandering gaande van minder hiërarchie naar meer samenwerken’(15)

‘de combinatie inhoudelijke kennisdeling en de zachte kant van individueel handelen is lastig’(15)

‘koppeling met nieuwe kennisuitwisseling is ook goed’ (19)

‘Pas op dat het niet een gewoon praatclubje wordt’ (19)

‘Intervisie zie ik vooral als implementatiestrategie binnen projecten en binnen organisaties’(15)

‘Ik ken intervisie als manier om feedback te krijgen vanuit projectteams of vanuit team collega’s. Je kan leren over hoe succesvol de implementatie is geweest en hoe stakeholders er tegenaan hebben gekeken’ (15)

- Kiezen groep en groepsgrootte :

Bij het samenstellen van de intervisiegroep kan men kiezen tussen deelnemers binnen een organisatie of deelnemers uit verschillende settings. Ten aanzien van diversiteit van de groep zijn de volgende punten relevant:

‘Vaak is het juist fijn als dokters ongeveer in dezelfde fase van hun loopbaan zitten. Diversiteit in manieren van werken is vaak wel goed: stad en dorp, praktijkhouders, huisartsen in loondienst en waarnemers. Dat helpt om een ingebrachte vraag vanuit verschillende invalshoeken te bekijken. De allerbelangrijkste vorm van diversiteit die een intervisiegroep nodig heeft, zijn verschillen in persoonlijkheid. Als je mensen grofweg indeelt in doeners en denkers of in beschouwers en aanpakkers, dan is het echt belangrijk om een goede mix te hebben’. (5)

‘Beter buiten de eigen setting of organisatie of zelfs buiten de zorg (18)

Ten aanzien van de optimale groepsgrootte wordt 5-8 personen aangeraden inclusief facilitator en inbrenger:

‘De gemiddelde intervisiegroep heeft tussen de vijf en acht leden. Met het oog op de benodigde diversiteit van de deelnemers is minder dan vijf niet aan te raden. Stel dat je met z’n vieren bent en eentje is verhinderd, dan heb je nog maar één inbrenger en twee bevragers’(5)

Een vaste samenstelling van de groep wordt aangeraden of het gaat om interne groepjes binnen een organisatie of groepjes van ongebonden deelnemers.

- Methode kiezen:

De geraadpleegde literatuur geeft een veelheid aan methoden weer voor intervisie (1, 20-23 en bijlage). Meestal lopen die methodes langs een aantal fasen zoals in 3.2 is aangegeven. De groep kan kiezen welke methode de voorkeur heeft of per keer een andere methode kiezen. Vaak heeft de begeleider een vorm waarmee hij of zij bekend is en ervaring mee heeft.

‘In de ISP opleidingsintervisie wordt een casus ter plekke ingebracht. Bedoeling is dat iedereen een keer aan de beurt komt. Deelnemers hoeven niets voor te bereiden vooraf’(17).

‘kom aan het begin van een nieuwe sessie terug op het verslag van de vorige keer: wat heb je ermee gedaan?’ (19).

- Ervaren facilitator/begeleider

In de literatuur wordt goede begeleiding door een facilitator vaker genoemd als belangrijke succesfactor (7, 8, 9). De begeleider moet empathie hebben en niet in een hiërarchische verhouding staan tot de deelnemers. Een getrainde begeleider die enthousiast en stimulerend is (8).

Een goede coach met balans tussen methode toepassen en vrije discussie is essentieel. Aandacht, empathie en de goede vragen stellen zijn belangrijker dan een medische achtergrond (9).

Een begeleider is alert op de goede uitvoering van de methode. De facilitator verheldert, bewaakt en ondersteunt het intervisieproces (1)

In België werkte men tijdens de opleiding tot medische specialist met 3 soorten mentoren: reflexief, uitwisselend en adviserend. De mentor moet respect en vertrouwen hebben en open, belangstellend en stimulerend zijn en zelf ook reflexief zijn met visie op de professie. De mentor kan ook adviseur en ombudsman zijn en moet een rol model zijn. Hij moet wel structuur aanbrengen maar de bijeenkomsten niet te strak leiden omdat dat beperkend kan werken (11).

Aan te raden is de sessie door de begeleider te laten inleiden met een korte introductie over de bedoeling van de intervisie, en de spelregels waaraan deelnemers zich uitspreken zich aan te houden ‘(16).

‘Begeleide intervisie helpt vaak enorm bij het aanbrengen van structuur en diepgang en vergroot daarmee de opbrengst van intervisie.’(17)

‘Begin altijd met aparte begeleider voor structurering en interpretatie. Later kan de groep het soms zelf.’(16)

‘Een roulerende begeleider is ook mogelijk, en leerzaam om te doen” (19)

‘Soms wordt geen voorbereiding gevraagd maar let de begeleider erop dat alle deelnemers een keer aan de beurt komen’ (16).

‘Het zou interessant zijn te onderzoeken hoe lang de begeleiding moet duren om de groep draaiende te krijgen, maar onze ervaring in het project effectieve reflectie is dat dit zeker niet vanzelf gaat. Ik

verwacht dat na een opstart en minder frequent bezoek van de begeleider wellicht mogelijk is. Nogmaals: zou goed en belangrijk zijn om te onderzoeken (15).

‘Begeleiders hebben óók eigen begeleidde intervisie / ondersteuning nodig, het is een vak apart. Het zou interessant zijn te kijken of er een ‘opleiding van intervisie begeleiders’ vorm te geven is, waarin de ondersteuning aan hen is opgenomen (15)’.

‘Om te voorkomen dat intervisie een praatclubje wordt en om ieders kostbare tijd kwalitatief goed te besteden lijkt me begeleiding van de intervisie een belangrijke voorwaarde (15)’.

- Rolverdeling deelnemers en soms waarnemers/observatoren (1):

De Inbrenger bereidt de casus voor en schetst hem helder. Hij (of zij) stelt een vraag aan de groep. Hij staat open voor vragen en doet aan zelfonderzoek via de vragen. Hij zoekt naar een toe te passen verandering bij zichzelf.

De deelnemer luistert en is geïnteresseerd. Hij (of zij) stelt open helpende vragen en observeert. Deelnemers letten op denken en doen van de inbrenger en de lichaamstaal en non-verbale communicatie en geven feedback.

De waarnemers nemen niet deel maar observeren groep en deelnemers inclusief facilitator en geven feedback.

- Afspraken/contract: tijdstip, aan/afwezigheid, professionele houding, motivatie/weerstanden, veiligheid

Bij het artikel over Intervisie bij sociaal werkers wordt commitment van deelnemers gezien als belangrijke factor bij intervisie (7)

Het artikel over Intervisie bij arts assistenten noemt organisatorische condities zoals een optimale frequentie van elke 6 weken, geschikte ruimte en tijd ingeruimd tijdens werktijd. En relaxte, veilige atmosfeer. Een sessie duurt idealiter 2.5 tot 3 uur. Aandacht vooraf voor persoonlijke doelen. Gericht op verandering en niet alleen klagen. En een ziekenhuis cultuur die stimulerend en veilig is (8).

Veiligheid en vertrouwelijkheid zijn cruciaal (9).

Om dierenartsen te motiveren aan Intervisie te doen werd een e-learning ontwikkeld met testimonials en modules over waarom, wat en hoe van intervisie met uitleg over 3 modellen (10, 23)

‘In de ISP opleiding staat Intervisie opgenomen als deel van het contract’. (17)

‘Ook al is intervisie niet verplicht je moet wel commitment om deel te nemen voor een periode van deelnemers vragen aan het begin’ (19)

‘Het is essentieel om afspraken te maken over niet vrijblijvendheid kwa aanwezigheid en inbreng. Je moet prioriteit geven eraan: het is een belangrijk deel van de studie’(17)

‘Intervisie kan je verplicht stellen maar vanuit overtuiging is beter’(19)

‘Doorspreken elke keer vooraf: Onderlinge vertrouwen, vertrouwelijkheid en veiligheid, respectvol, openheid, gelijkheid, geen hiërarchie, grenzen aangeven’(16)

- Feedback geven:

‘geen oordeel of adviezen of discussie, niet te snel praktische adviezen geven’(16).

‘het is lastig om alleen verduidelijkende vragen te stellen en niet meteen met oplossingen te komen. De vraag is hoeveel ervaringskennis je als moderator en mede deelnemers meegeeft’(17)

‘Gebruik goede communicatie: wees een OEN: Open, Eerlijk, Nieuwsgierig, Gebruik LSD: Luisteren, Samenvatten, Doorvragen en laat OMA thuis: Opinies, Meningen, Adviezen!’ (16).

Intervisie is in principe eng: met de billen bloot over iets dat je hebt meegemaakt, over hoe je dingen doet, je persoonlijke uitgangspunten’(19)

- Goede locatie en voldoende tijd (minimaal 2 uur per bijeenkomst), haalbare tijdsinvestering.

‘Een fysieke bijeenkomst heeft vaak meer effect en diepgang. Maar als fysiek samenkomen niet kan, dan liever digitaal dan overslaan. Niet te lange digitale bijeenkomsten, altijd met een pauze, in combinatie met fysieke bijeenkomsten, is dan een prima oplossing ’(5)

‘Geen telefoons en wel humor tijdens de Intervisie!’(16)

3.4 Punten ten aanzien van de eisen en procedure voor intervisie

- Intervisie verplicht/vrijwillig:

‘Intervisie zou als verplicht deel van (her)registratie moeten worden opgenomen maar ook als vrijwillige activiteit los daarvan afhankelijk van de behoeften van de deelnemer (15)

Tijdens de NIC commissiedag (15) bleek draagvlak voor het opnemen van intervisie als verplicht onderdeel van de herregistratie van implementatieprofessionals. Welke specifieke eisen daaraan gesteld moeten worden zou uitgewerkt moeten worden en door het NIC-bestuur moeten worden besloten. Deze notitie bevat een voorstel daartoe dat op haalbaarheid en uitvoerbaarheid getoetst kan worden tijdens een pilotperiode.

- Competentieprofielen als uitgangspunt?

Een mogelijkheid die tijdens de interviews en projectgroep vergaderingen naar voren kwam is om intervisie te relateren aan de competenties die implementatie professionals dienen te hebben. Wel werd gezegd dat het waarschijnlijk bijdraagt aan meerdere competenties.

‘Intervisie zal waarschijnlijk niet aan enkele specifieke competenties bijdragen maar dat zal variëren al naar gelang de in te brengen casuïstiek’(15).

Voor goede reflectie, evaluatie en onderlinge feedback is het echter belangrijk een ‘onderlegger’ te hebben. Zoals Manon Ruijters stelde in haar oratie (2022): zonder norm geen reflectie (pp. 5). Zodat de vragen gelinkt worden aan het werk en de competenties die je wilt ontwikkelen. En zo’n ‘norm’ is er: er zijn verschillende competentieprofielen opgesteld internationaal.’(15).

‘Mijns inziens is het goed om een competentieprofiel als uitgangspunt te hebben, maar dit niet ‘in beton’ te gieten. Ook het ISP-profiel van Metz et al. is gebaseerd op empirische data (ISP-ers met 20-30 jaar ervaring)’ (15).

Het competentie profiel van Metz et al uit 2020 (24) bestaat uit 3 gebieden waarbinnen competenties voor ISP professionals vallen: co-creation, ongoing improvement, and sustaining change. Daarnaast zijn er kernwaarden geformuleerd die ISP-ers aanhangen: commitment; curiosity; methodical, transdisciplinary; empathy.

Khan et al. publiceerde in 2024 een White paper met een uitbreiding en verdieping van de competenties van Metz et al (25). Ze focussen meer op de benodigde technische kennis van ISP-ers en de functies die zij uitvoeren: Het gaat hen meer om wat ISP-ers daadwerkelijk doen in hun dagelijkse praktijk. Zij formuleerde 10 kern competenties voor implementation support practitioners: developing a team; unearthing the problem; selecting the THING; assessing barriers and facilitators; selecting and building change strategies; adapting to the local context; planning for implementation and implementing; engaging in continuous learning for improvement; planning for sustainability and sustaining; planning for and enacting spread and scale. Daarnaast definieerde ze vijf functies binnen de rol van de ISP-er: connect, understand, inspire, enable, and transform.

Khan et al. maken een onderscheid tussen foundational and advanced levels van het functioneren van ISP professionals.

Deze competentieprofielen kunnen gebruikt worden bij het vormgeven van Intervisie door het NIC. De competenties die aan de orde zijn tijdens intervisiesessies zouden geregistreerd kunnen worden en het profiel bekeken om te bepalen op welke gebieden er intervisie behoefte bestaat.

- Verschil intervisie in basis opleiding en als bij/nascholing

‘Organiseer het vanuit de opleiding en stimuleer mensen om daarna ermee door te gaan (19)

‘bouw aan duurzame netwerken’(15)

3.5 Punten ten aanzien van ondersteuning van Intervisie door het NIC

Er zijn in de projectgroep vergaderingen, interviews en discussies in het NIC verschillende punten aangegeven waarlangs het NIC steun kan geven aan intervisie voor haar leden. Het NIC zou niet alleen het registratiepunt moeten zijn maar ook een plaats waar informatie over intervisie te vinden is, steun voor de begeleiders geboden wordt én waar men leerpunten uit gehouden (maar anoniem gemaakte) intervisie sessies kan raadplegen. De mogelijkheid om intervisie geheel zelf op te zetten zou moeten blijven bestaan. Daarnaast zou het NIC kunnen faciliteren bijvoorbeeld bij het samenstellen van intervisiegroepen en het ondersteuning geven aan intervisie begeleiders, financieel en bij deskundigheidsbevordering van hen.

Het NIC zou de lessen uit intervisie kunnen combineren met het leren uit de casuïstiek die in de NIC reflectietool én in het Expertisenetwerk aan de orde komt waardoor er een bundeling van leerpunten over implementatie ontstaat dat door het NIC wordt gefaciliteerd. En (openbaar beschikbaar) verspreid wordt via nieuwbrieven en de website.

‘ het NIC zou lessen moeten trekken uit Intervisiebijeenkomsten en die breder moeten verspreiden’(15)

‘Bij het Expertisenetwerk zit de traditie van lessen trekken en verspreiden er sinds het begin in (15)

‘delen van goede voorbeelden is goed ook naar andere groepen’(19)

‘De casuïstiek die aan de orde komt bij de NIC reflectie tool zou je kunnen gebruiken voor Intervisie’.
(15)

‘We zouden intervisiegroepjes van implementatie experts die starten na en op basis van dit advies willen volgen om te bekijken hoe dat verloopt en in de praktijk uitpakt (15).

‘Het zou interessant zijn te kijken of er een ‘opleiding van intervisie begeleiders’ vorm te geven is, waarin de ondersteuning aan hen is opgenomen (15)’.

Hoofdstuk 4 Advies NIC

De punten hierboven besproken en die afkomstig zijn uit literatuur, projectgroep vergaderingen, interviews en discussie tijdens de NIC commissiedag leiden tot het volgende advies van de projectgroep Intervisie aan het NIC bestuur ten aanzien van het opzetten en faciliteren van Intervisie ten behoeve van haar leden.

De projectgroep adviseert het NIC om ten behoeve van de verdere professionalisering van Implementatiespecialisten in Nederland Intervisie te gaan faciliteren voor haar leden, zowel voor diegenen die zich hebben laten registreren als diegenen die dat (nog niet) willen.

We adviseren Intervisie in eerste instantie niet verplicht te stellen en deelname op vrijwillige basis te stimuleren. Dit om al langer werkzame implementatiespecialisten de kans te geven intervise te organiseren als deel van hun werk.

Bij de registratie zou het volgen van Intervisie verplicht gesteld kunnen worden bij de herregistratie na 5 jaar. Bij de registratie die momenteel wordt ingericht zijn in het aanvraagformulier enkele vragen opgenomen over intervise, dit ter verkenning (niet verplicht om in te vullen).

Bij de opleiding tot implementatiespecialisten (bv ISP opleiding) zou intervise wel een standaardonderdeel moeten zijn en de studenten gestimuleerd worden om na de opleiding met Intervisie door te gaan.

Competentieprofielen zoals van Metz et al en Khan et al. kunnen gebruikt worden bij het vormgeven van Intervisie door het NIC. De competenties die aan de orde zijn tijdens intervisesessies zouden geregistreerd kunnen worden en het profiel bekeken om te bepalen welke gebieden er intervise behoefte bestaat.

Ten aanzien van opzetten van een intervisegroep en het uitvoeren van intervise adviseert de projectgroep op basis van de geconsulteerde literatuur en experts de volgende procedure te hanteren:

1. Stel een intervisegroep van 5-8 deelnemers samen en kies daarbij:
 - Collega's uit dezelfde organisatie of
 - Implementatiecollega's uit de regio of
 - Implementatiecollega's uit de rest van Nederland of
 - Implementatiecollega's binnen de opleiding
2. Meld de intervisegroep aan bij het NIC via de NIC website
3. Zoek een begeleider voor de intervisegroep, kies evt uit de lijst die het NIC bijhoudt. Kijk of er vanuit het NIC/ Zorg voor innoveren een begeleidingsvoucher kan worden verkregen
4. Organiseer de eerste bijeenkomst en communiceer over eventuele voorbereiding van bv casuïstiek
5. Maak afspraken over frequentie van bijeenkomsten (minimaal 2-3x per jaar, 2 uur per keer) en aard: online en/of fysiek: begin met fysiek
6. Maak afspraken over de werkvormen van de intervise gebruik daarbij de lijst intervise modellen op de NIC website
7. Maak afspraken over veiligheid en praktische zaken
8. Bespreek een of meer casussen volgens de afgesproken werkvorm
9. Zorg voor verslaglegging door invullen van het intervise verslagformulier (zie bijlage) per bijeenkomst
10. Lever de formulieren geanonimiseerd na 1 jaar in bij het NIC

11. Als Intervisie deel is van de (her)registratie zorg dan dat alle formulieren binnen 5 jaar bij het NIC CBTI zijn ingeleverd (als deel van het portfolio voor de herregistratie).

De projectgroep adviseert het NIC om deze werkwijze te starten met een pilot waarbij 10 intervisiegroepjes in het najaar van 2025 beginnen. De groepjes krijgen voor 1 jaar een begeleider aangeboden vanuit het NIC/Zvl (10-15 uur) en worden gevolgd met een evaluatie. Op basis daarvan en de leerpunten daaruit kan de definitieve werkwijze van het NIC rondom intervisie worden vastgesteld door het NIC bestuur. Ook kan de pilot input opleveren over hoe het NIC het beste de leerpunten uit gevoerde intervisiebijeenkomsten kan destilleren en verspreiden onder de leden. Daarnaast kan de pilot informatie opleveren hoe het beste intervisie deel te laten uitmaken van de herregistratie van implementatie professionals. Zie bijlage voor voorstel opzet pilot.

De projectgroep adviseert het NIC om op de site informatie over Intervisie te publiceren (dit advies kan als startpunt/bron dienen, inclusief de literatuurlijst) en een aanmeldplek voor intervisiegroepen en begeleiders. Het NIC kan ook overwegen een e-learning te ontwikkelen en video testimonials te publiceren waarin het belang van Intervisie wordt bepleit. Dit heeft tot succes en het overwinnen van weerstanden tegen Intervisie geleid bij de veterinaire faculteit in Utrecht (23) .

De projectgroep adviseert het NIC om als onderdeel van de ondersteuning rondom Intervisie leerpunten uit de intervisie formulieren te destilleren, te analyseren en te verspreiden via de NIC communicatiekanalen. Daarvoor zouden regelmatig de Intervisieverslagen moeten worden geanalyseerd en de leerpunten samengevat eventueel met een nadere raadpleging van de betrokken deelnemers over ervaringen, oplossingen en vervolg. De pilot kan input leveren over hoe dit het beste te organiseren waarbij de vertrouwelijkheid van intervisieverslagen wordt gewaarborgd.

Literatuur/ bronnen:

1. Bellersen, M , I. Kohlmann,. Praktijkboek intervisie: proces & methoden. Vakmedianet, 2013.
2. <https://www.knmg.nl/ik-ben-arts/abc1/cluster-1-arts/intervisie>
3. [Kwaliteitsregister V&V: Leren en ontwikkelen | V&VN](#)
4. <https://www.knmg.nl/ik-ben-arts/herregistratie/herregistratieeisen-1>
5. <https://www.lhv.nl/wp-content/uploads/2022/02/Artikel-intervisie-feb-2022.pdf>
6. [Herregistreren Kwaliteitregister | De complete gids \(2025\) | V&VN](#)
7. Staempfli, A., A Fairtlough. Intervention and Professional Development: An Exploration of a Peer-Group Reflection Method in Social Work Education The British Journal of Social Work, Volume 49, Issue 5, July 2019, Pages 1254–1273
8. Jorissen A, et al. The importance of creating the right conditions for group intervention sessions among medical residents- a qualitative study. BMC Med Edu. 2024 Apr 5;24(1):375.
9. van den Eertwegh, V., Stalmeijer, R.E. How do peer group reflection meetings support medical students' learning and personal development during clinical rotations?. *BMC Med Educ* **23**, 499 (2023).
10. Jntema, R. N. Mastenbroek. Teaching intervention: Overcoming student resistance by using e-learning. Med Educ. 2024;58:1404–1405.
11. Helewaut F, et al. How do mentors perceive and perform their role in a reflection-based mentoring programme for medical students? Int J Med Educ. 2024 Oct 28;15:130–138.
12. Mann, K., Gordon, J. & MacLeod, A. Reflection and reflective practice in health professions education: a systematic review. *Adv in Health Sci Educ* 14, 595–621 (2009).
13. Murdoch-Eaton, D. J. Sandars Reflection: moving from a mandatory ritual to meaningful professional development. *Archives of Disease in Childhood*, 2013. Issue 3. <https://doi.org/10.1136/archdischild-2013-303948>
14. Schaepkens, S., M. Veen , A. de la Croix. Is reflection like soap? a critical narrative umbrella review of approaches to reflection in medical education research. *Advances in Health Sciences Education* (2022) 27:537–551. <https://doi.org/10.1007/s10459-021-10082-7>
15. Verslagen projectgroepvergaderingen 1-5: 15 februari, 19 maart, 23 april en 23 september 2024, 5 maart 2025, mail Leonieke Boendermaker 10 april 2025 en verslag NIC Strategiedag 2 juli 2025.
16. Interview Urmila Gangaram Panday, ZonMw
17. Interview Caroline Baan ,Henk Jan Spruit (ISP opleiding)
18. Interview Debby Keuken, NVVG
19. Interview Henry Mostert, voorheen Vilans
20. <https://www.zorgvoorbeter.nl/thema-s/communiceren-in-de-zorg/reflecteren-en-leren>
21. [Intervisie | Nederlands Jeugdinstituut \(nji.nl\)](#)
22. [Microsoft Word - Intervisiemethodes.docx \(kessels-smit.com\)](#)
23. <https://professionals.uu.nl/nl/cursus/intervisie-voor-dierenartsen-start-up-reboot/algemeen>
24. Metz, A., Burke, K., Albers, B., Louison, L., Bartley, L. (2020). A Practice Guide to Supporting Implementation. National Implementation Research Network, University of North Carolina, Centre for Effective Services, & European Implementation Collaborative.
25. Khan, S., Manalili, K., Moore, J., White Paper: Core Competencies and Functions of Implementation Support Practitioners. The Center for Implementation. Published online: May 23, 2024

Bijlage: Intervisiegroep beschrijving format /Registratieformulier Intervisie

Naam Intervisie groep en deelnemer Startdatum:	
Naam gehanteerd model:	
Gemaakte afspraken: Over bv: Fysiek/online/hybride/om en om? Vertrouwelijkheid/minimale aanwezigheid, geldigheid voor registratie	
Doelen beschreven? Ja nl: /nee	☐ Inhoudelijke overdracht/instructie ☐ Persoonlijke ontwikkeling Beschrijving:
Begeleider/facilitator? Ja nl/ nee	
Aantal deelnemers:	
Beschrijving deelnemers /samenstelling groep (vakgebieden, perspectieven, opleidingsniveau, eenduidig of divers?) Vanuit 1 organisatie of ongebonden deelnemers?	
Frequentie van bijeenkomsten en tijdsinvestering:	
Competentieprofiel als uitgangspunt? Zo ja welk?	
Onderwerpen en ervaringen/leerpunten: Per sessie toelichten En daarbij aangeven aan welke van 10 competenties de sessie heeft bijgedragen*	Sessie 1: datum, onderwerp: Sessie 2: datum, onderwerp: Sessie 3: datum, onderwerp: Volgende sessies toevoegen
Tips/adviezen over het uitvoeren van intervisie	

*10 competenties voor ISP-professionals (Khan et al. 2024):

1. developing a team
2. unearthing the problem
3. selecting the THING
4. assessing barriers and facilitators
5. selecting and building change strategies
6. adapting to the local context
7. planning for implementation and implementing
8. engaging in continuous learning for improvement
9. planning for sustainability and sustaining
10. planning for and enacting spread and scale.

Bijlage: Voorstel voor pilot Intervisie najaar 2025-najaar 2026.

1. Regelen IOC vouchers vanuit Zorg voor Innoveren voor de vergoeding voor begeleiders van Intervisiegroepen. Zvl reserveert €20.000 voor het uitvoeren van de pilot inclusief vergoedingen van 10-15 uur gedurende 1 jaar voor begeleiders.
2. Oproep om aan te melden als pilot Intervisie groep via NIC website en nieuwsbrief, wie het eerst komt maar wel verdeling over verschillende soorten intervisie: binnen/ buiten opleiding, regionaal, landelijk, binnen 1 organisatie (bv ZonMw) of verspreid over meerdere organisaties, nieuw of langer bestaand: 10 groepen starten in de pilot.
3. Oproep aan te melden als begeleider van Intervisiegroepen via NIC website en nieuwsbrief. Daarbij geldt een vergoeding van 10-15 uur gedurende de pilotperiode. In die periode kan bepaald worden of IOC vouchers permanent beschikbaar kunnen komen voor de begeleiders van Intervisiegroepen die bestaan uit NIC leden.
4. Aanmeldingsformulier pilot intervisiegroep
 - a. Naam contactpersoon
 - b. Namen leden intervisiegroepsleden
 - c. Kenmerken: Regionaal/landelijk. Binnen 1 organisatie of verspreid over meerdere organisaties
 - d. Naam begeleider
 - e. Achtergrond/opleiding relevant voor intervisiebegeleiding
5. Aanvraag begeleidingsvoucher (PM kijk naar aanvraag Zvl vouchers)
 - a. Van lijst NIC
 - b. Zelf aan te brengen: gegevens aanleveren
6. Start bijeenkomsten 3-4x 2025-2026
 - a. Invullen intervisie registratie formulier met details uit elke bijeenkomst
 - b. Meewerken aan (groeps) interviews over leerpunten tav organisatie intervisie en leerpunten tav besproken casussen
7. Beschrijving en analyse door stagiaire op basis van formulieren en interviews gedurende najaar 2025- najaar 2026, tussentijdse rapportage mei 2026
8. Advies over bijstellen intervisie procedure en ondersteuning NIC