

## Kort en krachtiger

Oplossingsgericht intervisie model  
voor startende Oplossingsgericht werkenden.

### Inleiding. Keuze voor een Oplossingsgericht model.

Een gebruikelijke, probleemgerichte intervisie houdt vaak in dat er, na exploratie van een probleem, allerlei hypothesen, ideeën of adviezen worden gegeven aan de inbreng(st)er ervan (Hendriksen (2002) en de Haan en de Ridder (2003) in 6). Het doel van intervisie is dat de inbreng(st)er zowel als de groepsleden deskundiger worden m.b.t. het hanteren van het probleem in engere zin en het werk in bredere zin. Bij een oplossingsgericht (OG) intervisiemodel is het doel hetzelfde, maar de werkwijze nadrukkelijk anders! Essentieel aan het OGmodel is, dat de groep de inbreng(st)er helpt om *zoveel als mogelijk op haar/zijn eigen manier* verder te komen met hetgeen deze persoon inbrengt. Het doel van deze intervisievorm is versterking van (het besef van) de *eigen* professionaliteit van de inbrenger. Empowerment is een vaak gebruikte term in dit verband. De groep observeert en luistert daartoe heel goed, vraagt door en helpt d.m.v. "leading from 1 step behind" (1). Het oplossingsgerichte model legt de focus op al datgene wat er goed gaat of is gedaan en geprobeerd. Daarbij wordt het benoemen van problemen niet geschuwd. Echter, zodra de inbreng(st)er en de relatie (3) dit toelaat, wordt gekeken en gezocht naar competenties, resources, uitzonderingen, wensen, toekomstperspectieven, doelen en volgende stapjes. Het hier onder beschreven model is geschreven voor mensen die wel bekend zijn met Oplossingsgericht Werken, maar nog geen grote bedrevenheid hebben. Daarom is een aantal te stellen vragen letterlijk weergegeven. Er zijn legio andere vragen te stellen als "varianties op het thema". Als de eerste keren dat dit model wordt toegepast een oplossingsgericht opgeleide intervisor het proces begeleidt, groeit de groep sneller in de methodiek.

### Verder.

Geadviseerd wordt om een groeps grootte te hanteren van 6 à 8 leden. Al naar gelang de vertrouwdheid van teamgenoten met elkaar kan met dit aantal worden gevarieerd. Een lager aantal maakt een groep kwetsbaar voor afwezigheid van leden. Een groter aantal maakt meer bewaking van de structuur en de veiligheid noodzakelijk. Een van de leden wordt voorzitter die het proces en de structuur bewaakt.

### Tijdsinvestering.

Geadviseerd wordt om voor de totale intervisiebijeenkomst ongeveer 1 ½ uur te reserveren.

### Inhoud.

De geadviseerde aanpak bij een casusbespreking, de inbreng van een vraag e.d.:

1. info door de inbrenger m.b.t. de problematische situatie of de vraag. Kort en krachtig.
2. de groep vraag info, vraag door m.b.v. vragen als:
  - a. wat heb je al gedaan?
  - b. wat werkte?
  - c. hoe is je dat gelukt?
  - d. wat heb je (en/of de cliënt) bereikt daardoor?
  - e. welke uitzonderingen zijn er op het probleem: wanneer lukt(e) het wel (deels) of wanneer gaat het anders? En wat is jouw aandeel daarin.
  - f. schaalvragen over waar de inbrenger (of de cliënt e.d.) nu zit, tussen dat het helemaal niet lukt(e) (=0) en dat het doel is behaald (=10)
  - g. wat merk(t)en collegae, de cliënt, de klant van wat wel bereikt is of van wat er wel lukt of anders is?

3. complimenten voor de inbrenger i.v.m. hetgeen geconstateerd is in voorgaande ronde.
4. brainstormen m.b.v. vragen als:
  - a. wat wil je bereiken?
  - b. als het probleem er niet meer is, hoe ziet dat er dan uit?
  - c. wat wil je in plaats van het probleem?
  - d. wondervraag?
  - e. welk(e) doel(en) heb je voor ogen?
  - f. schaalvragen over hoe ver de inbrenger daar nu mee is tussen 0 en 10
  - g. hoe is het je gelukt om zover te komen?
  - h. wat is een eerste klein stapje vooruit?
  - i. wat is er dan anders?
  - j. wat doe je zelf dan anders?
  - k. wat lukt er dan beter?
  - l. wat doe je nu al anders?
  - m. wat werkt er van wat je tot nu toe deed?
  - n. wat merken anderen daarvan, van jou, van de cliënt e.d.?
  - o. hoe anders reageren ze daarbij?
  - p. EN WAT/HOE NOG MEER?
  - q. *tentatieve* suggesties/ideeën mogen worden aangeboden, geheel vrijblijvend, indien de inbreng(st) daar om vraagt.
5. wat neemt de inbrenger mee door de vragen en suggesties van de groep?
6. wat neemt ieder van de groepsleden mee uit deze intervisie?
7. complimenten voor ieder.

N.B.: ronde 3 kan worden geïntegreerd in ronde 2 en 4. Het kan als 'natuurlijker' aanvoelen om complimenten die je als groepslid hebt, te geven als inleiding op je vraag of om een compliment te geven op moment dat je het bedenkt i.p.v. dit een tijdje te moeten 'bewaren'.

Literatuur o.a.:

1. "De kracht van oplossingen", I.K. Berg & P. de Jong. 2004-2009, Pearson.
2. "Leren van Successen, Oplossingsgericht intervisiemodel", G. van de Vegte & G. Eskes. 2008?
3. Volgens de flowchart van het Brugs model (Cauffman, Isebaert e.a.) zijn er 4 mogelijke hulpverlenersrelaties in een gesprek. Dat wordt geanalyseerd op grond van de vraag: welke *hulpvraag* stelt de inbreng(st)er eigenlijk en ziet zij/hij eigen mogelijkheden en krachten?. De relaties waarvan sprake kan zijn tussen de inbreng(st)er en de groep zijn: een bezoekerstypische, klaagtypische, een klanttypische en een co-expertrelatie.
4. Zie bijv.: <http://www.stresslabo.be/infovoorhuisartsen/zeluisterentochtniet/index.html> . Mrt 2011
5. "Oplossingsgericht management en coaching" (H4), L. Cauffman. 2007, 3e herziene druk.
6. "Oplossingsgerichte intervisie vergroot professionaliteit", Marja Neeleman. In JeugdenCo, 02/2008, pag. 28-42.

© Herman Prüst.

**Re-source Trainen en Coachen**

[www.re-sourcetenc.nl](http://www.re-sourcetenc.nl)

januari 2009