

## Oplossingsgerichte Intervisie

De oplossingsgerichte intervisiegroep volgens het hier beschreven model bestaat uit maximaal 8 deelnemers, van wie één de rol heeft van gespreksleider. Een van de andere deelnemers brengt een casus in. Per casus kan van gespreksleider gewisseld worden.

Iedere ingebrachte casus wordt in vijf stappen besproken. De stappen staan hieronder beschreven. Voor elke stap wordt ongeveer vijf minuten de tijd genomen. De ingebrachte casus kan zo in ongeveer vijftwintig minuten besproken worden.

De gespreksleider bewaakt de tijd, zorgt ervoor dat iedereen voldoende aan het woord komt en dat de deelnemers zich aan de opdracht van de betreffende stap houden.

1. **Presentatie.** Een deelnemer brengt een casus in, de anderen luisteren. Kort en bondig geeft hij/zij informatie over de cliënt, de hulpverleningsgesprekken en de reden waarom de casus wordt ingebracht. Mogelijke aandachtspunten zijn: wie is de cliënt, wat is de leeftijd, gezinssamenstelling, studie of beroep, wie zijn belangrijke personen in het leven van de cliënt, eerdere hulpverlening, de hulpvraag, voor de cliënt belangrijke doelen, hoe de samenwerking met de cliënt op gang is gekomen, wat er tot nu toe bereikt is.
2. **Verheldering.** De intervisiegroep stelt vragen aan de collega die de casus inbrengt. Het gaat om vragen over de cliënt of over interventies van de collega tijdens de hulpverleningsgesprekken. Bij deze stap worden er geen suggesties of adviezen gegeven door de groep.
3. **Positieve feedback.** De deelnemers vertellen beurtelings over datgene waar ze van onder de indruk zijn met betrekking tot de casus. Dat kan gaan over een sterke kant van de cliënt of iets dat de cliënt heeft gedaan of heeft bereikt. Een compliment geven aan de hulpverlener over een interventie of stijl van werken, behoort ook tot positieve feedback.
4. **Ideeën voorstellen.** Bij deze stap geven de deelnemers suggesties aan de collega die de casus inbrengt. Dat kan een oplossingsgerichte interventie zijn die hij/zij zou kunnen uitproberen of een ander idee dat bij hen opkomt en nuttig kan zijn. Zij kunnen de collega ook aanmoedigen om meer te doen van dat wat werkt.
5. **Toepasbaarheid.** De collega die de casus inbrengt, vertelt aan de groep welke van de voorgestelde ideeën hij/zij bruikbaar vindt, wat hij/zij gaat uitproberen en hoe deze intervisie nog meer heeft geholpen.

“Reflecting Team” door Harry Norman, U.K.

Vertaling en bewerking: Arnoud Huibers. © [www.solutions-centre.org](http://www.solutions-centre.org)