

VI Oplossingsgerichte intervisie

Oplossingsgerichte intervisie is een teaminterview gericht op de al aanwezige hulpbronnen bij de leden van het team. De werkwijze kan gebruikt worden in allerlei situaties, met of zonder supervisor. Wel is het belangrijk de stappen goed te volgen.

Een aantal basistips voor succesvol samenwerken in een groep:

- Zorg voor een klimaat van respect, tolerantie en vertrouwen. Iedereen heeft een gelijke stem.
- Laat de communicatie flexibel en spontaan verlopen.
Te veel structuur werkt averechts.
- Laat verschillende standpunten toe. Er zijn veel manieren om naar een situatie te kijken. De ene is niet beter dan de andere.
- Vermijd strakke regels voor wie wat doet.
- Stel oplossingsgerichte vragen aan elkaar in plaats van suggesties te doen.
Oplossingsgerichte vragen begint vaak met wie, wat, waar, wanneer en hoe.
Ze beginnen bijna nooit met 'waarom' of met een werkwoord.

Vooraf!

Bereid je goed voor. Waar kun je hulp bij gebruiken?
Formuleer duidelijk wat je hoopt dat dit gaat opleveren.

Probleemverkenning

Ieder teamlid vertelt om de beurt wat hij/zij hoopt vandaag te leren. Op dit moment worden nog geen vragen gesteld. Alleen de wensen van de individuele teamleden worden geïnventariseerd.

Het doel formuleren

Oplossingsgericht werken richt zich niet op het probleem, maar is juist gericht op praten over doelen en oplossingen. Een eerste stap is het formuleren van de gewenste toekomst. Vragen die daarbij helpen zijn: Zoals het nu gaat willen we het niet, wat willen we dan wel? Wat is de gewenste situatie? Wat willen we voor dit begeleidingsprobleem in de plaats?
Het uiteindelijke doel formuleren we dan kort en bondig:
Als wij deze cliënt begeleiden, dan willen wij als team.....

Als er tijd is kunnen we vanaf deze stap herhalen met de verschillende problemen die genoemd zijn tijdens de probleemverkenning.

Schaalvragen

Door middel van een schaalvraag verkennen we de huidige situatie. We gaan op zoek naar een teamscore en naar de situatie waarmee we tevreden zouden zijn. Hoe kunnen we hoger scoren en in welke situaties was de score misschien hoger?

Vragen naar uitzonderingen

Oplossingsgericht werken gaat ervanuit dat een probleem er nooit 24/7 is. Er zijn altijd uitzonderingen. Het is interessant positieve uitzonderingen gedetailleerd te bespreken. Stel elkaar vragen: Wanneer is dit (begeleidings)probleem er even niet. Wanneer is het minder? Wie doet dan wat om dat voor elkaar te krijgen? Wat helpt er precies?

Competentievragen

In elk team zitten tal van competenties. Als een collega iets goed doet, toon dan interesse en stel vragen die de competenties blootleggen. Denk aan: Hoe doe jij dat? Wat zeg je dan? Hoe reageer jij? Hoe is dat je gelukt?

Afspraken

Aan het einde van het gesprek maken we afspraken over wie wat gaat doen. Binnen het oplossingsgericht werken komt dat vaak neer op: Doe meer van wat werkt. Doet een ander iets dat werkt, leer ervan en probeer het uit. Als iets niet werkt, stop ermee en probeer iets anders.

Dat klinkt abstract, maar als het goed is hebben we door het eerdere gesprek al veel aanknopingspunten en ideeën.

Reflectie

Hebben we tijdens dit gesprek de juiste dingen besproken?

Hebben we dat op de juiste manier gedaan?

Hoe bereid ben je om de nieuwe afspraken uit te proberen?

Hoeveel vertrouwen heb je dat we hier mee een stapje verder gaan komen?