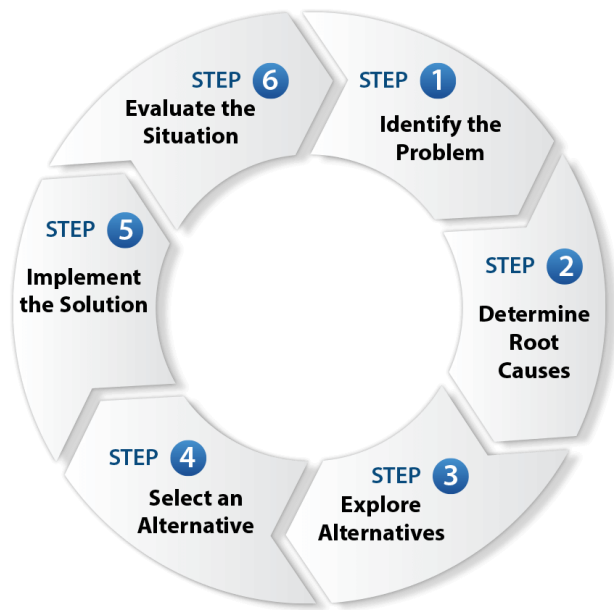


Problem solving circle



Vertaald naar de Intervisie setting:

WAT	WIE
Context . Omschrijving	Inbrenger
Probleem aanduiding	Inbrenger
Brainstormen ¹ . Analyse mogelijke oorzaken/ determinerende factoren	Groep
Keuze(s) ² . Meest waarschijnlijke factoren/oorzaken	Groep
Leermoment . Verbeterde aanpak . Volgende keer of volgende casus	Inbrenger / Bemiddelaars
Uitvoering	Inbrenger / Bemiddelaars
Evaluatie	Inbrenger / Bemiddelaars

De intervisievraagstukken worden behandeld om te leren over wat niet werkt en wat wel zou kunnen werken.

Cruciaal bij leren is de evaluatie van een handeling: heeft die effect gehad en zo ja, in welke mate.

Dit is een onderdeel naar mijn gevoel dat te weinig gezzamenlijk wordt gedaan.

Zo zal bij een volgende intervisie door de coördinator gevraagd kunnen worden aan de groep: wie heeft bij de intake expliciet aandacht besteed aan 'de selectie van de bepalende actoren'?

Niet altijd zal de vraag relevant zijn zoals bij een 1-persoons-huishouden.

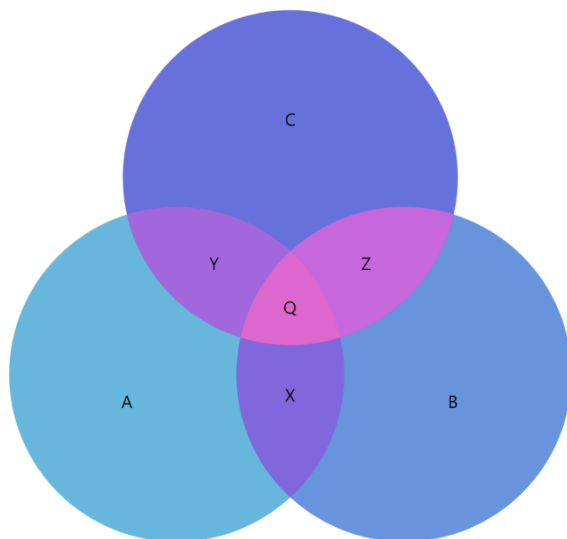
Waar het mij omgaat, is dat er iets meer expliciete aandacht mag komen voor 'het leren'.

Daarom heb ik vanaf "Leermoment" in de tabel de 'Groep' opgesplitst in Inbrenger en Bemiddelaars: want een groepslid kan in zijn/haar volgede casus als bemiddelaar (bij de intake) het geleerde in de praktijk brengen.

Noten:

1] Hier speelt de professionele intuïtie een grote rol

2] De professionele intuïtie is niet bij iedere bemiddelaar hetzelfde, maar er zou wel een soort gemeenschappelijke 'BeterBuren' intuïtie moeten zijn; in het plaatje hieronder is dat Gebied-Q:



Figuur: Bemiddelaar A, B en C hebben overlappende intuïties. Doel is om Gebied-Q zo groot mogelijk te laten zijn.

Doric Steevensz

3 maart 2022