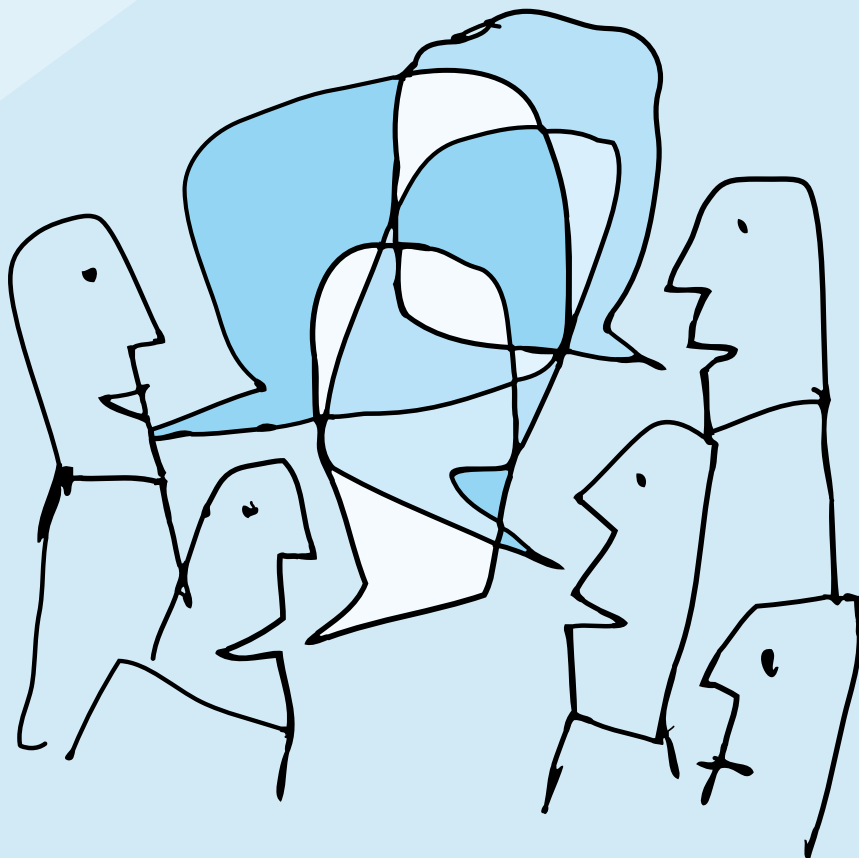


# Intervisie

# met impACT

EFFECTIEVER VAN ELKAAR LEREN

**Annick Seys & Jacqueline A-Tjak**



# Intervisie met impACT

*Effectiever van elkaar leren*

Annick Seys  
Jacqueline A-Tjak



De oefeningen in dit boek kunt u downloaden, zodat u die eenvoudig kunt (her)gebruiken samen met uw team. U herkent de oefeningen aan het icoon in de kantlijn.

Voor Vlaanderen: [www.connect-to-viewz.be](http://www.connect-to-viewz.be)

Voor Nederland: [www.hogrefe.nl](http://www.hogrefe.nl)



In het kader van het duurzaam en mensvriendelijk ondernemen, streeft uitgeverij Vanden Broele ernaar om dag na dag haar activiteiten op volledig ecologisch verantwoorde wijze te ontplooiën.

Deze publicatie wordt dan ook gedrukt op papier waarvan de oorsprong gecertificeerd wordt door het FSC (Forest Stewardship Council). Dit label promoot de duurzaamheid inzake bosbeheer binnen het kader van sociaal, economisch en ecologische verantwoord ondernemerschap. Uitgeverij Vanden Broele verzekert u dan ook dat het aangewende papier met respect voor het milieu werd geproduceerd.

Eerste druk, januari 2018

96 p.

ISBN 978 90 496 1630 4

D/2017/0783/109

Art.nr. 11WZ003255

NUR 820

Voor distributie in Nederland: Hogrefe Uitgevers, [www.hogrefe.nl](http://www.hogrefe.nl), ISBN 978 94 92297 23 5

Vormgeving en druk: Vanden Broele Productions

© 2018 Uitgeverij Vanden Broele

Alle rechten voorbehouden. Behalve de uitzonderingen die de wet uitdrukkelijk bepaalt, mag u enkel met de uitdrukkelijke voorafgaande en schriftelijke toestemming van de uitgevers iets uit deze uitgave verveelvoudigen, opslaan in een geautomatiseerd gegevensbestand of op welke wijze ook openbaar maken.

Hoewel de redactie niet aansprakelijk is voor de informatie die ze publiceert, streeft ze altijd naar de hoogste betrouwbaarheid.

Uitgeverij Vanden Broele, Stationslaan 23, 8200 Brugge – [www.uitgeverij.vandenbroele.be](http://www.uitgeverij.vandenbroele.be)

# INHOUDSOPGAVE

<b>Inleiding</b>	7
<b>Deel I. Intervisie: casusbespreking</b>	11
<b>Hoofdstuk I. Hoe verloopt een intervisie die je niet echt helpt?</b>	13
1. Hoe breng je een casus tijdens een intervisiemoment?	13
1.1. Jouw binnenkant en buitenkant	14
1.2. Waarom we doen wat we doen?	17
1.3. Werkbaarheid van gedrag	20
1.4. Voorspelbaarheid	24
1.5. Hoe brengen andere teamleden hun casuïstiek aan?	24
2. De rol van het team tijdens de bespreking	25
2.1. Gedachten, gevoelens en gedrag van het team	25
2.2. Visie op intervisie als team	30
3. Voor en na de intervisie	30
3.1. Voor de intervisie	31
3.2. Wat doe je na een intervisie met de bespreking?	33
<b>Hoofdstuk 2. Oefeningen en inzichten voor een waardevolle casusbespreking</b>	35
1. Stem af op waar je bent, niet op waar je wilt zijn	35
1.1. Hier en nu zijn	35
1.2. Oefening om hier en nu te zijn	36
1.3. Wat heb je nu nodig?	38
2. Het verhaal luchtig houden	39
2.1. Warme appeltaart met ijs	40
2.2. Gedachten en waardengericht handelen in het hier en nu	41
2.3. Oefening van het blad	42
2.4. Waarheid versus bruikbaarheid	43
3. Eén situatie, verschillende perspectieven	44
3.1. Het 'ik-jij'-perspectief	44
3.2. Oefening van de cirkel	45
3.3. Oefening als je je ergert aan een cliënt	47
3.4. Ik en jij: terugkijken en vooruitkijken	49
4. Bereid zijn om te accepteren wat je niet kunt veranderen	51
4.1. Acceptatieoefening	52
4.2. Accepteren dat we niet kunnen of willen accepteren	54
5. Wie wil je zijn?	55
5.1. Individuele waarden	55
5.2. Groepswaarden	58
6. Tijd voor ACTie!	60
6.1. ACTie in de intervisiegroep	60
6.2. Groeien doet pijn	60
<b>Deel II. Intervisie: vaardigheden trainen</b>	63
<b>Hoofdstuk 1. Missie: een context van groei creëren</b>	65
1. Intentieverklaring	66
2. Groepswaarden	68

3. Basisafspraken	69
3.1. Basisafspraken in jouw intervisiegroep	70
4. Jouw persoonlijk engagement	71
4.1. Zes basisvaardigheden	71
4.2. Voorbeelden uit het Portlandmodel	71
4.3. Jouw persoonlijk engagement	72
5. Structuur	73
5.1. Eerste deel van de intervisie: voorbereiding	73
5.2. Tweede deel van de intervisie: vaardigheden oefenen	74
5.3. Aandachtspunten	75
<b>Deel III. ACT en FAP: de modellen achter dit boek</b>	<b>77</b>
<b>Hoofdstuk 1. Het ACT-model</b>	<b>79</b>
1. Een model van menselijk functioneren	80
1.1. Taal	80
1.2. Vermijding	81
2. Het ACT-model	81
2.1. Starheid	81
2.2. Flexibiliteit	82
<b>Hoofdstuk 2. Het FAP-model</b>	<b>84</b>
1. Niet-werkzaam en werkzaam gedrag van de cliënt	84
2. Opmerkzaamheid, moedig zijn en liefdevol	85
2.1. Opmerkzaamheid	85
2.2. Moedig zijn	85
2.3. Liefdevol zijn	86
3. Niet-werkzaam en werkzaam gedrag van de therapeut	86
4. Vijf regels	86
5. FAP in intervisie	87
5.1. Regel 1: Merk niet-werkzaam en werkzaam intervisiegedrag op	87
5.2. Regel 2: Uitlokken van werkzaam en niet-werkzaam gedrag	88
5.3. Regel 3: Bekrachtigen van werkzaam intervisiegedrag op een natuurlijke manier	88
5.4. Regel 4: Merk het effect op	88
5.5. Regel 5: Generalisering: van intervisie naar de hulpverleningsrelatie	88
<b>Besluit</b>	<b>91</b>
<b>Referenties</b>	<b>95</b>

# INLEIDING

Intervisie is misschien wel de belangrijkste manier om verder te groeien in je vak. Toegegeven, eerst moet je dat vak leren, via opleiding en supervisie. Daar besteed je in bepaalde periodes van je carrière tijd en energie aan. Intervisie kan echter een wekelijks of maandelijks terugkerende vorm van leren kan zijn.

Je zou intervisie kunnen definiëren als een vorm van deskundigheidsbevordering, waarbij mensen een beroep doen op collega's om mee te denken over persoons- en functiegebonden vraagstukken en knelpunten uit de eigen werksituatie. In een intervisiegroep is er geen sprake van een hiërarchie: problemen in verband met het werk worden in een groep besproken waarin iedereen op gelijke voet staat (Ban-nink, 2012). Intervisie kan gezien worden als een instrument om de kwaliteit te be-waken en te bevorderen. Het wordt gebruikt door een groep hulpverleners, waarin alle deelnemers om de beurt en op voet van gelijkwaardigheid hun functioneren als hulpverlener ter discussie stellen aan de hand van vragen, waarbij een zelfgeko-zen voorzitter de voortgang van de intervisie bewaakt.

Intervisie verschilt van de casusbespreking of behandel-evaluatie, waarin de behan-deling van de cliënt centraal staat. Hierin wordt besproken welke behandeling de cliënt nodig heeft op basis van de diagnose. Er wordt nagegaan of de behandeling de goede richting uitgaat. Of is bijsturing nodig? Het team denkt en beslist mee over de behandeling.

Een belangrijke doelstelling van intervisie is de hulpverlener ertoe aan te zetten na te denken over zijn eigen handelen om zich bewuster te worden van zijn eigen ge-drag en handelingspatronen. Maar intervisie kan meerdere functies hebben. Het kan de stap van theorie naar praktijk ondersteunen, zodat je een methodiek consis-tent leert toe te passen. Door intervisie kun je nog beter worden in je vak. Het kan je helpen om weer verder te kunnen als je bent vastgelopen. En niet onbelangrijk: dankzij intervisie sta je er niet alleen voor.

Vaak bestaat intervisie uit het zoeken van oplossingen of strategieën om degene die de casus inbrengt verder te helpen. Er wordt stilgestaan bij wat het probleem is van de cliënt en waarom jij als hulpverlener niet verder komt. De steun en het be-grip van de collega's geven je de energie en de moed om er opnieuw voor te gaan. Je krijgt inzicht in wat er aan de hand is bij de cliënt. Je krijgt aanwijzingen wat je kunt doen om de cliënt verder te helpen.

Ondanks alle goede bedoelingen biedt intervisie niet altijd steun. Soms denk je na de intervisie: "Hier kon ik niets mee! Nu weet ik nog niet wat ik moet doen." Of in het ergste geval: "Nu zit ik nog meer vast dan vóór de intervisie." Dit kan je het ge-voel opleveren dat je er wel alleen voorstaat.

In dit boek willen we jou helpen de intervisie zo goed mogelijk te gebruiken, zodat je je ondersteund voelt en als hulpverlener blijft groeien in je vaardigheden. In deel I onderzoeken we hoe je de intervisie beter kunt benutten wanneer het moeilijke gevallen betreft, waar je in vastloopt. We staan stil bij hoe op dit moment jouw in-

tervisiemomenten verlopen en wat je daarin zou kunnen verbeteren, zodat ze meer voldoening zouden geven. In het eerste hoofdstuk nodigen we je uit om stap per stap een analyse te maken van 'intervisiegedrag'. Dit werkt het beste aan de hand van een actuele casus waarmee je worstelt en die je zou willen inbrengen, of die je met weinig succes hebt ingebracht. Net zoals het in behandelingen werkt om eerst een analyse te maken van wat er aan de hand is, werkt dit ook bij ons eigen intervisiegedrag. We doorlopen je eigen gedrag, gedachten, opvattingen, gevoelens, doen en laten, alles wat met de intervisie samenhangt. En we staan stil bij de factoren die jouw gedrag beïnvloeden. We pakken het grondig aan. Als je goed in kaart hebt gebracht wat er gebeurt in de intervisie en waar de knelpunten zitten, kun je werken aan verbetering.

In het tweede hoofdstuk onderzoeken we hoe je je eigen gedrag kunt vormgeven om het beste uit de intervisie te halen. We baseren ons daarbij op Acceptance and Commitment Therapy (ACT; Hayes, Strosahl & Wilson, 2012) en Functional Analytic Psychotherapie (FAP; Tsai, Kohlenberg, Kanter, Kohlenberg, Follette & Callaghan, 2009). Je krijgt handvatten aangereikt om anders om te gaan met gevoelens en gedachten, opvattingen enz., die je verhinderen doeltreffend te zijn. We staan stil bij wat belangrijk is voor je in het werk, waar je energie uithaalt en wat je als richtsnoer voor je handelen wilt gebruiken. We bieden je een scala aan oefeningen om alleen of in je intervisieteam te doen, waardoor je flexibeler kunt omgaan met de hindernissen in het werk.

In deel II gaan we in op een andere functie van intervisie: vaardigheden uitbreiden en verdiepen. In hoofdstuk 3 introduceren we het Portlandmodel<sup>1</sup> van intervisie ontwikkeld door Jason Luoma en zijn team (Thompson, Luoma, Terry, Lejeune, Guinther & Robb, 2015). We kozen voor dit model, omdat het krachtige handvatten aanreikt om intervisies zo te organiseren dat je voortdurend je vaardigheden kunt vergroten. In dit model is ieder teamlid volledig gelijkwaardig, zowel de ervaren als de minder ervaren collega's. Het biedt een veilige omgeving om het diepe in te durven gaan. Het Portlandmodel is ontwikkeld als model voor ACT-intervisie, maar leent zich ook om intervisie over andere modellen te structureren. De ACT-houding, die in het model terug te vinden is, stimuleert het leerproces.

In het laatste deel, deel III, gaan we in op de theorie achter dit boek. In hoofdstuk 4 introduceren we het contextueel gedragstherapeutisch perspectief. Dat is een overkoepelende naam voor diverse therapeutische benaderingen, waarin gedrag, context en functie centraal staan. Twee van die benaderingen vormden de basis voor dit boek: ACT en FAP. In hoofdstuk 5 beschrijven we ACT en in hoofdstuk 6 leggen we uit wat FAP inhoudt.

Sommige mensen lezen een boek graag van voren naar achteren, anderen vinden het prettiger om heen en weer te gaan in het boek. We raden je echter wel aan om hoofdstuk 1 door te nemen, voordat je aan hoofdstuk 2 begint. Het boek is geschreven als een werkboek, zodat je de impact ervan meteen kunt ervaren als je het

---

<sup>1</sup> Dit is een groepspraktijk die evidence based werkt en onderzoek doet. De praktijk is gespecialiseerd in ACT. Voor meer info: [http://portlandpsychotherapyclinic.com/about\\_portland\\_psychotherapy](http://portlandpsychotherapyclinic.com/about_portland_psychotherapy).

begint door te nemen. Je zult misschien de neiging hebben om de oefeningen over te slaan. Dat is niet zo gek, want het is best wat werk om een goede analyse van de huidige stand van zaken te maken en om stap voor stap veranderingen aan te brengen. Misschien zijn er oefeningen waar je niet zoveel aan hebt. Maar we raden aan niet te snel oefeningen aan de kant te gooien. Want zoals je wellicht wel weet, leer je niet paardrijden door er een boek over te lezen. Je zult daarvoor effectief in het zadel moeten kruipen. De oefeningen helpen je om de vertaling te maken naar jouw eigen dagelijkse praktijk. Tip: spreek met collega's af om voor elk volgend intervisiemoment een deel uit dit boek door te nemen en samen te bespreken. Via de websites van de uitgeverijen van dit boek ([www.connect-to-viewz.be](http://www.connect-to-viewz.be) voor Vlaanderen, [www.hogrefe.nl](http://www.hogrefe.nl) voor Nederland) kun je de oefeningen uit het boek ook nog eens afzonderlijk downloaden. Je herkent de oefeningen aan het icoontje in de kantlijn. Op die manier kun je nog eenvoudiger met je team aan de slag én kun je de oefeningen later nog eens opnieuw doen.

We willen graag Lieve Polfliet (adjunct-directeur van CAW Oost-Brabant, België) bedanken voor haar opbouwende feedback op dit boek.

Nog dit: om vlotter te kunnen lezen, is ervoor gekozen zowel naar hulpverleners als naar cliënten te verwijzen in het mannelijk enkelvoud.

Veel leesplezier!

Annick & Jacqueline



Intervisie kan op verschillende manieren worden ingevuld. Gewoonlijk wordt onder collega's een lastige casus besproken om te begrijpen waar je vastloopt en/of wat je kunt doen om de cliënt beter te helpen. Een andere manier is de interventie als tool te gebruiken om vaardigheden te oefenen. Uiteraard kun je beide ook combineren. Wanneer je opteert voor een casusbespreking, dan vind je in dit deel inzichten en oefeningen die kunnen helpen om de overlegmomenten nog waardevoller te maken. In het eerste hoofdstuk bekijken we wat er gebeurt wanneer de intervismomenten minder vlot verlopen of minder voldoening geven. Als dit duidelijk is, kun je er immers ook beter op inspelen. In het tweede hoofdstuk komen de handvatten aan bod die je kunt aanwenden om hier verandering in aan te brengen.

Belangrijke noot: de volgorde van de hoofdstukken is bewust gekozen. Om de impact van dit deel zo groot mogelijk te maken, begin je dus het best bij het eerste hoofdstuk.

## **HOOFDSTUK I. HOE VERLOOPT EEN INTERVISIE DIE JE NIET ECHT HELPT?**

In dit hoofdstuk spitsen we ons toe op die intervismomenten die geen voldoening geven. We bieden handvatten aan om te analyseren wat er gebeurt en waar het mis gaat. Eerst bespreken we jouw eigen handelen als teamlid: op welke manier leg je jouw casus of vraagstuk voor aan het team? Vervolgens nemen we de rol van het team tijdens het overleg onder de loep: hoe intervenueert het team wanneer je vragen over een casus hebt? Tot slot kijken we naar wat er gebeurt vlak voor en na een intervismoment. Het succes van een interventie wordt immers ook bepaald door de voorbereiding en door wat je er nadien mee doet.

Om van bij het begin zo veel mogelijk theorie en praktijk te combineren en om zoveel mogelijk uit dit boek te halen, is het zinvol om een casus te kiezen voordat je dit gedeelte doorneemt.

### **1. Hoe breng je een casus tijdens een intervismoment?**

De manier waarop je de casus brengt, kan mee bepalen of je al dan niet een antwoord krijgt op de vraag die je aanbrengt. We gaan er daarbij vanuit dat hoe we dat doen, beïnvloed wordt door hoe we ons voelen en hoe we de dingen percipiëren. Onze emoties en gedachten over de cliënt, over het team, over ons eigen functioneren bepalen mee hoe we een casus brengen.

## 1.1. Jouw binnenkant en buitenkant

Eerst zoomen we in op de emoties die jouw cliënt en de hele situatie oproepen. We gaan ervan uit dat we onze emoties vaak gemakkelijker kunnen opmerken dan onze gedachten. Als dit voor jou net omgekeerd is, kun je de vragen gewoon door nemen en kijken welke je het gemakkelijkst eerst kunt beantwoorden. Daarna kun je de resterende vragen proberen in te vullen. Het zou zelfs kunnen dat je niet meteen weet welke gedachten of emoties je in deze casus beïnvloeden. In dat geval kun je eerst de vragen beantwoorden die gaan over het gedrag dat je stelt.

### 1.1.1 Emoties

Hoe voel je je naar de cliënt toe die je in intervisie brengt? Hiervoor gebruiken we de vier B's om je een houvast te geven waar je je kunt op richten: boos, bang, bedroefd en blij. Uiteraard zijn er veel meer emoties dan deze. Fundamenteel gaat het er niet om dat je emoties in een van deze vier hokjes passen. De vaardigheid die we hier willen stimuleren, is de invloed van je emoties kunnen opmerken.

Om je minder te laten bepalen door de invloed van bepaalde emoties, kunnen drie vaardigheden helpen:

- 1) de emotie binnen in jou kunnen opmerken en erbij kunnen en durven stilstaan;
- 2) de emotie voor jezelf kunnen benoemen;
- 3) aan anderen kunnen vertellen wat je voelt.

Misschien is het belangrijk dat elk teamlid de onderstaande vragen even voor zichzelf invult voordat ze in de groep worden gebracht. Sta stil bij de keuze en neem de ruimte om te beslissen wat je hiervan met de rest van de groep wilt delen.



Hoe voel je je in deze casus? Ben je bang, boos, bedroefd, blij of... in de casus die je wilt brengen?

---



---



---



---



---



---

Let erop dat je de vragen niet beantwoordt met 'dat is zo omdat...' Probeer enkel stil te staan bij de emoties, niet bij het waarom ervan. Dat neemt je focus weg van de vraag.

Misschien is het verrassend dat blijdschap in dit rijtje staat. Sympathie hebben voor je cliënt kan het moeilijk maken om met de nodige afstand naar een casus te kijken en te observeren in welke mate je cliënt effectief evolueert of juist niet. Blijdschap kan over meer gaan dan sympathie voelen. Je kunt een echt boontje hebben voor je cliënt. Je kunt zelfs op hem verliefd worden. Dat is een normaal menselijke emo-

tie, die vaak zoveel schaamte en veroordeling oproept dat het erg moeilijk is om hierover in alle openheid te praten. Merk je bij jezelf dat jouw sympathie voor je cliënt meespeelt in het beeld dat je van hem hebt?

Wat bij hulpverleners zeker ook schaamte oproept, is het tegenovergestelde van sympathie voelen, irritatie voelen naar een cliënt. Een sterker gevoel dan irritatie, is aversie. Of nog sterker, afschuw. We schamen ons dan omdat we dat niet mogen voelen. We verwachten van onszelf dat we ons bij elke cliënt liefdevol en begripvol voelen. Helaas hebben we dat niet in de hand. Ook die emoties kunnen we jammer genoeg niet afbakenen en ervoor kiezen om het niet te voelen. Het is, net als met alle andere emoties die we ervaren, zowel in ons professionele als in ons privéleven, erg menselijk wanneer dit gebeurt. Sta er even bij stil of irritatie, aversie of afschuw spelen in de casus die je wilt brengen.

### 1.1.2. **Gedachten**

Wanneer je hierbij stilgestaan hebt, is het de vraag door welke bril jij naar je cliënt kijkt wanneer je die emoties hebt. Welke gedachten heb je over de cliënt(en) die je begeleidt? Gedachten bewust opmerken, is erg lastig. Soms kun je ze niet direct opmerken, maar je kunt wel leren om ze op te merken wanneer je er regelmatig even bij stilstaat.



Net als bij emoties, heb je beperkt controle over wat je denkt. Daar zorgt het brein voor. Verderop komt aan bod hoe we met onze gedachten omgaan. Hier willen we eerst zicht krijgen op wat je allemaal denkt. Wanneer je je daar niet van bewust bent of het negeert, bepalen die gedachten immers jouw gedrag voor je het weet. Welke gedachten heb je over je cliënt die van belang zijn? Schrijf ze hieronder op.

---



---



---



---



---



---

Welke gedachten heb je over *jezelf* in deze casus? Gedachten over hoe we onszelf percipiëren, zijn nog lastiger te traceren dan gedachten die we hebben over situaties en andere mensen. Als je dat lastig vindt, neem dan even de tijd om neer te schrijven welke gedachten je over jezelf zou *kunnen* hebben. Dit kun je later aftoetsen wanneer je met je cliënt aan het werk bent.

---



---



---



---

### 1.1.3. **Gedrag: hoe breng je de casus?**



Hoe bepalen die gevoelens en gedachten de manier waarop je de casus brengt?

Sta even stil bij de volgende mogelijkheden:

- Ik stel geen duidelijke vraag.
- Ik ga mezelf verdedigen, mijn argumenten erg onderbouwen of verantwoorden.
- Ik verzwijg bepaalde interventies die ik gedaan heb.
- Ik breng de casus helemaal niet in.
- Ik verzwijg uitspraken of reacties die de cliënt naar mij gedaan heeft.
- Ik probeer over te komen als iemand die het onder controle heeft, die weet wat hij doet.
- Ik spring van de hak op de tak.
- Ik word cynisch over de cliënt en zijn vermogen om te veranderen.
- Ik maak veel voorspellingen over wat de cliënt zal doen met de interventies die worden voorgesteld.
- Ik zit in ventileermodus.
- Ik probeer anderen te overtuigen dat deze casus hopeloos is.
- Mijn focus ligt op het begrijpen van de situatie. Ik ga met mijn collega's op zoek naar een verklaring waarom de begeleiding vastloopt. Ik zoek die verklaring bij mezelf of bij de situatie of het verleden van de cliënt.
- Ik praat veel of snel. Ik geef aanhoudend voorbeelden.
- Ik breng de situatie positiever dan ze eigenlijk is.
- Ik kies volledig de kant van één persoon uit het systeem (de kinderen, de partner, ...).
- Ik vereng mijn focus tot één onderdeel van de begeleiding en breng niet het ruimere geheel.
- Ik weet eigenlijk dat ik een confronterende boodschap moet geven, maar ik ben bang voor de reactie van de cliënt en probeer zoveel mogelijk tegenargumenten te vinden om dat niet te hoeven doen.
- Ik heb het voornamelijk over andere diensten of hulpverleners. Zij zijn degenen die tekortschieten.
- Ik boor mezelf helemaal de grond in.
- Ik vraag om concrete oplossingen en ga niet mee in het exploreren.

De bovenstaande lijst is niet exhaustief. Mogelijk stel jij ander gedrag wat hier niet tussen staat. Dit kun je hier noteren:

---

---

---

---

---



---

Heb je de bovenstaande vragen overgeslagen? Kun je even stilstaan bij wat er in jou gebeurt waardoor je de oefeningen overslaat? We willen je een duwtje in de rug geven en je aanmoedigen om toch even de vragen te bekijken, zodat je het maximale uit dit boek en uit je intervisiemomenten kunt halen.

### **1.1.4. Gedrag naar de cliënt**



Hoe beïnvloeden die gedachten en gevoelens je gedrag naar de cliënt zelf? Merk je dat je met een andere houding het gesprek aangaat met je cliënt dan je met een andere cliënt zou doen?

---



---



---



---



---

Ben je van plan om iets in te brengen tijdens de bespreking over hoe je je bij deze cliënt voelt of welke gedachten er in je omgaan? Kun je opmerken waarom je ervoor kiest om dat wel of niet te doen?

---



---



---



---



---

## **1.2. Waarom we doen wat we doen?**



Hierboven heb je in kaart gebracht hoe je gedachten en gevoelens invloed uitoefenen op de manier waarop je de casus inbrengt. Hoe komt het dat je het op die manier doet? Waarom doe je het op die manier?

Overweeg even de optie of het zou kunnen dat je dat op die manier doet omdat je je beter wilt voelen. Wil je je onzekerheid, slecht gevoel, boosheid, machteloosheid, irritatie, schaamte, ... verminderen of oplossen door je casus op die manier te brengen?

---



---