



In 't kort

Een paar jaar geleden kreeg Katrien - naar eigen zeggen - het mooiste cadeau ooit van een collega: een duwtje in de rug om een opleiding 'oplossingsgericht werken' te volgen. Na de eerste opleidingsdag was ze meteen verkocht om aan de slag te gaan met deze methodiek. Maar hoe vertaal je info uit een vorming naar je dagelijks CLB-werk? Katrien vertelt hoe ze samen met haar collega's op zoek ging naar tools om 'oplossingsgericht werken' warm te houden en in de praktijk toe te passen.

Oplossingsgericht aan het werk op het CLB

“Het mag geen hocus pocus zijn!”

INTERVIEW MET KATRIEN DEFEYTER

O

OGW GEBEURT NIET VANUIT JE IVOREN TOREN

De kern van oplossingsgericht werken is dat de focus ligt op de gewenste situatie (in plaats van

het probleem), op bereikte successen (en niet op missers, analyse van het probleem), competenties en mogelijkheden (in plaats van zwakten en beperkingen), op stap voor stap (en niet op de grote sprong). Hoe kom je daar als hulpverlener toe?

Katrien: Eigenlijk vind ik de naam ‘oplossingsgericht’ niet zo ideaal. Het lijkt erop alsof de hulpverlener voor de cliënt een oplossing zal bedenken. In het begin van mijn gesprekken zeg ik meestal: ‘Ik kan niet toveren, maar ik ga proberen je te ondersteunen. We zullen samen bekijken wat wél mogelijk is. Jij ‘verliest’ een lesuur dat je ook nog eens moet inhalen. Ik vind het belangrijk dat als je straks naar de klas

gaat, dit ‘geen verloren uurtje’ is geweest, maar dat je op het eind van het gesprek kan aangeven dat het toch de moeite waard geweest is om langs te komen.’

Door alles op die manier van bij het begin te kaderen, merk ik dat je bij de cliënt een rustig gevoel creëert. Jij komt als hulpverlener niet vanuit je ivoren torentje zeggen wat er precies allemaal moet gebeuren. Je gaat samen op weg, je zoekt naar datgene wat voor de cliënt belangrijk is om te veranderen, je zoekt naar wat wel goed gaat en stelt werkbare kleine doelen.

Je besteedt dus best veel tijd aan echt goed luisteren. Cliënten moeten zich gehoord voelen. Dat is een belangrijk begin, anders heeft al de rest helemaal geen zin. Je stelt wel oplossingsgerichte vragen, bijvoorbeeld door te vragen naar hoe het anders zou kunnen en wat dan anders zou zijn voor de cliënt in het dagelijks leven (bv. wat zouden mogelijke



Katrien Defeyter
is pedagoog en werkt
in Vrij CLB Aalst.

voordelen zijn). Maar je komt als hulpverlener zelf niet op de propfen met kant-en-klare oplossingen.

GEHEUGENSTEUN OP EEN DOBBELSTEEN

Hoe pas je oplossingsgericht werken toe?

Katrien: Oplossingsgericht werken kan je niet in 1-2-3 uitleggen. Het is een methodiek die bestaat uit verschillende basisregels, axioma's, specifieke gesprekstechnieken en vragen. Binnen OGW gebruik je ook vaak visuele werkvormen (bv. de drie huizen, zie verder), al is dat geen noodzaak. Op ons CLB kochten we veel begeleidingsmateriaal en werkboeken aan die 'OGW-gericht' zijn. Als geheugensteun voor mezelf en de collega's maakte ik een dobbelsteen met daarop de kernaspecten van oplossingsgericht werken samengevat. Ik legde de kubus op hun bureau. Ik hoop dat het goed in hun zicht ligt zodat hun aandacht er af en toe naartoe gaat. Zelf neem ik de dobbelsteen soms vast en beslis dan om bij een volgende begeleiding eens te focussen op een bepaald vlak. Zo leer je oefenen en variatie toepassen in je begeleiding.

De zes vlakken van de dobbelsteen gaan over:

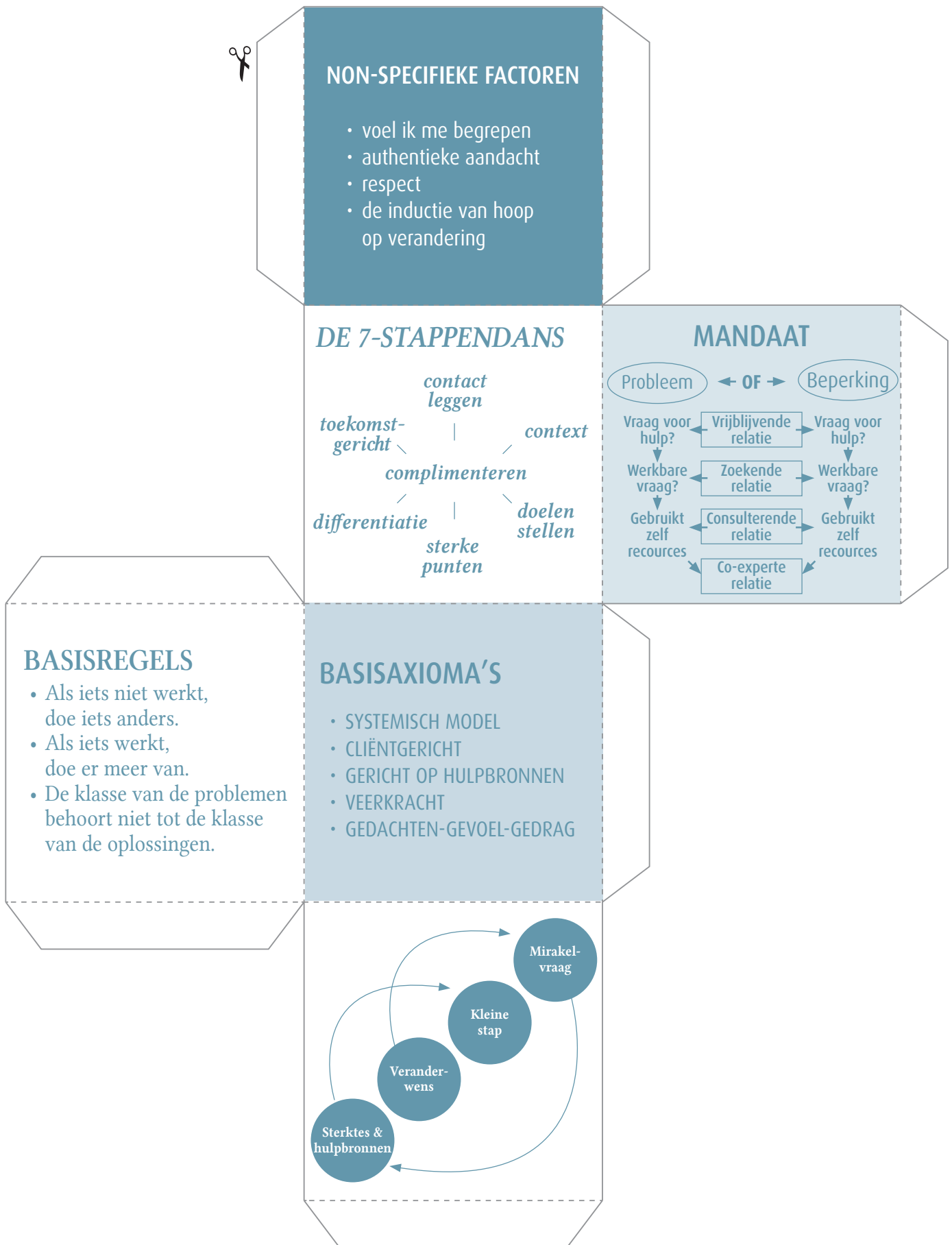
- 1) **Non-specifieke factoren:** er zijn een aantal elementen die - naast de specifiek therapeutische - altijd goed werken in hulpverlening: het gevoel begrepen te worden, het gevoel met authentieke aandacht en respect behandeld te worden, de inductie van hoop op verandering. OGW zet doelgericht in op deze factoren.
- 2) **De 7-stappendans:** dit vat de basistappen samen om in interactie te treden met anderen. De stappen helpen om een goede relatie op te bouwen en te onderhouden:
 - contact leggen: de stap die je best als eerste kunt zetten;
 - context: probeer via enkele vragen helderheid te krijgen over iemands achtergrond (bv. 'Wat voor zoon/dochter zou je voor je ouders willen zijn?');
 - doelen: help de ander de juiste doelen te stellen (bv. 'Wat moeten we vandaag bespreken zodat dit gesprek voor jou nuttig zal zijn?');
 - sterke punten: zoek naar datgene wat wel goed gaat (bv. 'Ik minimaliseer niet wat je allemaal meemaakt, maar zijn er toch ook kleine dingetjes die goed gaan?');
 - differentiatie: reik differentiatiemogelijkheden aan als mensen vast zitten in zwart-witdenken zodat je hen helpt hun beleving te nuanceren (bv. 'Op een schaal van 0 tot 10, waarbij de 0 staat voor 'het ergste moment ooit' en de 10 voor 'zo zou ik het willen', waar sta je dan nu?');
 - toekomstgericht (bv. 'Wat wil je graag anders zien en hoe zul je merken dat zich dat al een beetje voordoet?');
 - complimenteren: dat kan zowel direct als indirect (bv. 'Mooi, hoe jij dat hebt klaargespeeld!')

- 3) **Mandaat van de hulpverlener:** de bevoegdheid en opdracht om namens iemand anders zaken te regelen en af te handelen. Afhankelijk van de situatie heb je als hulpverlener een ander mandaat. De flowchart op de dobbelsteen is een handig hulpmiddel om via vragen zoals 'wat is er voor u helpend?' of 'op welke manier kan ik voor u van betekenis zijn?' de werkrelatie met je cliënt goed in te schatten. Is het iemand die gestuurd is, komt hij zelf om hulp vragen, of denkt hij dat iemand anders de oorzaak van zijn probleem is? In OGW spreekt men van de voorbijganger (iemand anders zegt dat de cliënt een probleem heeft en naar jou moet komen), de zoeker (de cliënt ervaart een probleem, maar heeft een vage of niet-werkbare hulpvraag), de koper (de cliënt wil iets veranderen en wil van jou advies, maar hij bekijkt zelf wel wat hij ermee gaat doen) en de co-expert (de cliënt geeft jou het mandaat om echt mee te denken). De vier cliëntrelaties kunnen zowel bij veranderbare als niet-veranderbare problemen voorkomen.

Kennis van je mandaat is erg belangrijk. Naargelang je mandaat stel je bijvoorbeeld andere, specifieke vragen. Als je een cliënt hebt die 'moest' langskomen, ga je best eerst weerstand omzeilend aan de slag en kan je inzetten op motiverende gespreksvoering alvorens je een volgende stap zet.

- 4) **Drie basisregels:** focus op wat wel werkt en niet op wat niet werkt. Als iets werkt, doe er meer van. Te veel focus op de analyse van problemen is niet nuttig om tot oplossingen te komen.
- 5) **De basisaxioma's van het oplossingsgerichte model:**
 - systemisch: zowel de context van de hulpverlener als van de cliënt speelt mee;
 - cliëntgericht: je laat de ander niet samenvallen met zijn problemen, maar kijkt naar de uniciteit van de cliënt;
 - gericht op hulpbronnen: je gaat ervan uit dat de cliënt voldoende hulpbronnen heeft om zijn problemen op te lossen. Je brengt de cliënt terug in contact met zijn krachtbronnen (je maakt de kring groter);
 - veerkracht: iemands veerkracht is niet helemaal weg als hij tegen een probleem oploopt. Laat de cliënt zijn veerkracht (her)ontdekken;
 - gedachten-gevoel-gedrag: ieder mens vertoont gedachten, gevoelens en gedrag. Door dit inzicht leer je andermans uitingen vanuit die verschillende invalshoeken te bekijken.
- 6) **Technieken:** er zijn een aantal technieken zoals de mirakelvraag (zie kader p. 15) die je kunnen helpen om oplossingsgericht te werken. Opgelet, oplossingsgericht werken is meer dan enkele techniekes toepassen. Het is niet de bedoeling dat je oplossingsgericht werken hiertoe reduceert.







5 stappen voor een oplossingsgericht casuoverleg met collega's

Een intervisiegroep bestaat uit maximaal 8 deelnemers, van wie een de rol heeft van gespreksleider. Een van de andere deelnemers brengt een casus in. 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.

Stap 1. Presentatie

Iemand brengt een casus in, de anderen luisteren. Kort en bondig geeft hij 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.

Stap 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 hulpverleningsgesprekken. Bij deze stap geeft de groep geen suggesties of adviezen.

Stap 3. Positieve feedback

De deelnemers vertellen beurtelings over datgene waarvan ze 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 bereikt. Een compliment geven aan de hulpverlener over een interventie of stijl van werken, behoort ook tot positieve feedback.

Stap 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.

Stap 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.

Bron: *Reflecting Team* (H. Norman); A. Huibers (www.solutions-centre-org)

IEDEREEN IS MEE MET OGW

Drie jaar geleden kregen alle medewerkers van Vrij CLB Aalst het aanbod om een vorming rond oplossingsgericht werken te volgen. Waarom?

Katrien: Toen ik pas bij het CLB begon te werken, was ik zelf echt zoekende naar een methodiek om kortdurende begeleidingen met leerlingen te doen. Ik was meteen verkocht toen ik kennismaakte met oplossingsgericht werken. Het is een methodiek waarmee ik op korte tijd toch heel grondig kan werken en veel kan bereiken met leerlingen.

Samen met enkele andere collega's die de opleiding oplossingsgericht werken al hadden gevolgd, voelden we het als een gemis aan dat de rest van het CLB OGW nog niet helemaal onder de knie had. Bijvoorbeeld, het overleg met collega's rond een casus bleef regelmatig hangen in een klaag- en zaagmodus. We wilden in het casuoverleg meer systematiek brengen en na afloop het gevoel hebben dat we écht een stap verder stonden. Onze directeur stelde voor om de opleiding oplossingsgericht werken aan iedereen aan te bieden. De meeste collega's volgden het 1e jaar, sommigen ook het 2e jaar.

Op het casuoverleg merkte ik na die opleiding heel duidelijk het verschil met vroeger. Alle collega's zijn nu mee. Tijdens het casuoverleg werken we nu aan de hand van het stramien van oplossingsgerichte intervisie (zie kader links). Dat stramien hangt ook op in onze vergaderlokalen op het CLB. Ook in een aantal scholen die mee zijn met deze methodiek gebruiken we dit stramien voor casuoverleg.

HOE HOUD JE OGW LEVENDIG OP HET CLB?

De meeste collega's op het CLB volgden een opleiding oplossingsgericht werken en zijn dus mee met de basisideeën. Hoe houd je de methodiek warm op het CLB? Hoe zorg je ervoor dat ze niet verwater?

Katrien: We hebben op het CLB geïnvesteerd in het maken van concrete tools die het makkelijker maken om OGW toe te passen. Naast de dobbelsteen voor collega's met de essentie van OGW (zie hoger), maakten we ook doosjes met oplossingsgerichte vragen die je aan bod kan laten komen tijdens de begeleiding van een leerling. We knutselden ook een dobbelsteen met 6 oplossingsgerichte vragen in mekaar. Die kan je inzetten tijdens een gesprek met een leerling.

Naast het maken van materiaal, kochten we ook literatuur aan. We krijgen van onze directie een budget om boeken te kopen die oplossingsgericht zijn en ook concreet begeleidingsmateriaal bevatten. Het zijn voornamelijk werkboeken over verschillende thema's zoals faalangst, depressie, moeilijke klasgroepen. Dit soort boeken werkt drempelverlagend om de methodiek van

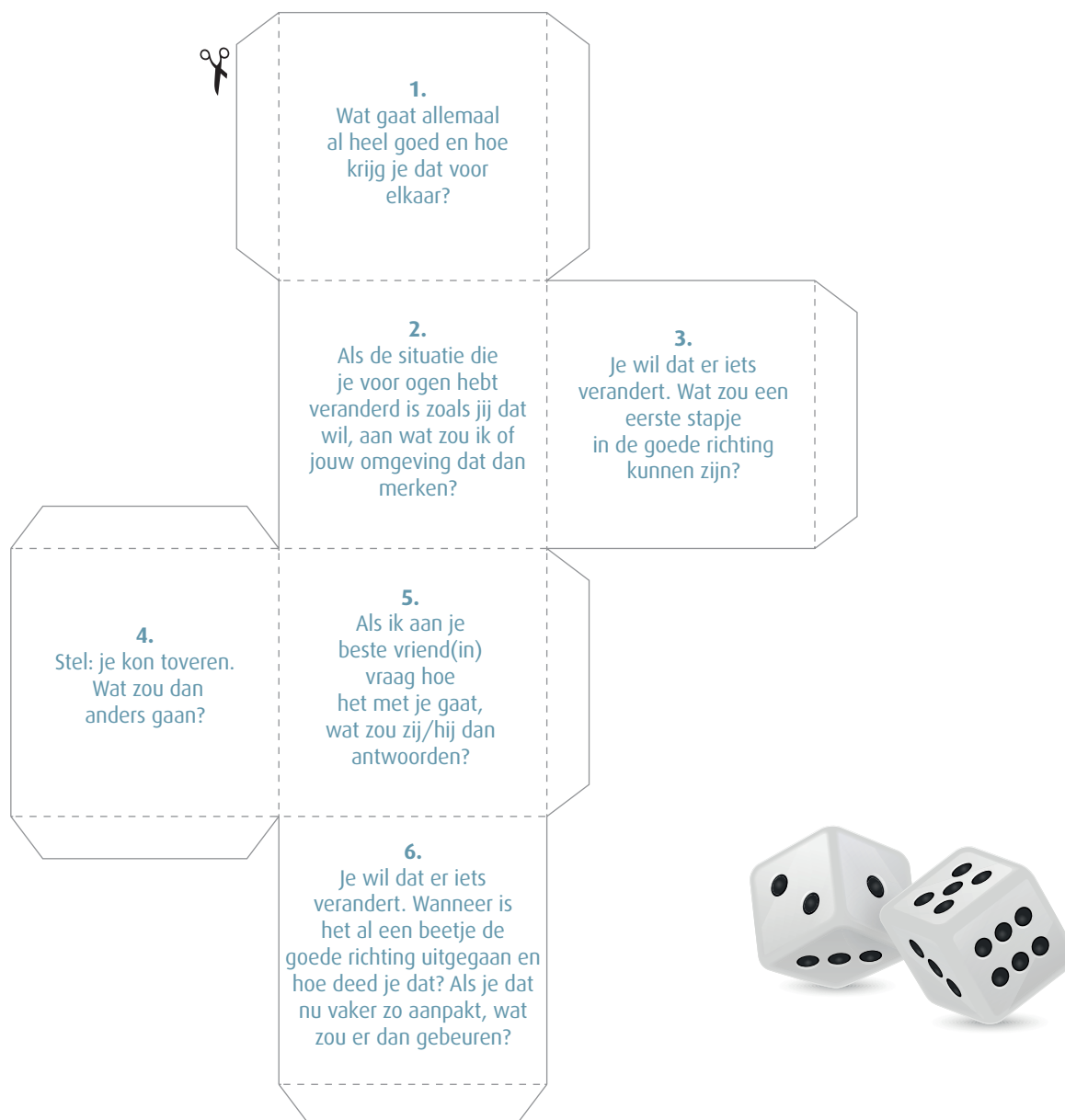
oplossingsgericht werken toe te passen. Het is bijna gesneden koek, je kan er meteen mee aan de slag.

Naast deze werkboeken kochten we ook waaiers aan met oplossingsgerichte vragen en tips. Die waaiers zijn een hulpmiddel om OGW in de vingers te krijgen en geven je inspiratie om vaker de oplossingsgerichte invalshoek te kiezen. Ik heb enkele waaiers altijd in mijn tas. Als ik even moet wachten, neem ik ze erbij en bekijk ik een item ter opfrissing.

Met enkele collega's zorgen we er ook voor dat op geregelde tijdstippen OGW kort in de kijker komt: in onze wekelijkse interne nieuwsbrief staat 'de oplossingsgerichte vraag van de week', op het bord in de gang staat regelmatig een tip om meer oplossingsgericht te werken. ▲



Dobbelsteen met 6 oplossingsgerichte vragen die je aan een leerling kan stellen





▲ VAN THEORIE NAAR PRAKTIJK

Jullie hebben nu al een hele tijd kunnen zoeken hoe je als CLB'er de theorie over OGW uit de vorming kan toepassen in de dagelijkse CLB-praktijk. Merken jullie een verschil met vroeger?

Katrien: Er zijn situaties waarmee ik dankzij OGW beter kan omgaan dan vroeger. Bijvoorbeeld, bij gesprekken over mishandeling heb ik nu een veel beter gevoel dan vroeger. Je moet de boodschap geven 'wat er nu gebeurt, moet stoppen'. Maar tegelijk moet je ook zoeken en vragen naar 'wat hebben jullie als ouders nodig?' OGW helpt me om heel respectvol blijven naar zowel het kind als de ouders. Zo was er onlangs een mama die aangaf blij te zijn dat ook zij haar verhaal een keer had kunnen doen, ook al ging het over mishandeling.

OGW helpt me om op het juiste moment de juiste vraag te stellen. De flowchart (zie dobbelsteen geheugensteun) is daarvoor handig. In het kader van een gesprek over mishandeling betekent het dat ik niet meteen moet beginnen met opdrachtjes geven. Neen, ik moet eerst heel goed luisteren naar wat mama te vertellen heeft, want anders heb ik haar voor de rest van het traject gewoon niet mee.

Vroeger dacht ik niet zo grondig na over mijn mandaat dat ik als hulpverlener in elke situatie had. Als een leerling naar het CLB komt omdat hij gestuurd is en dus moet komen van de leerkracht, stel je best andere vragen en neem je ander materiaal mee dan wanneer een leerling zelf naar het CLB toestapt. Bij een leerling die gestuurd is, zeg ik meestal: 'De leerkracht vindt dat je 'dat en dat' doet. Dat stoort de leerkracht. Ik kan je gedrag niet goedkeuren, maar ik kan begrijpen dat je een goede reden hebt om dat gedrag te stellen. Laten we er samen even rond werken en kijken wat we kunnen doen om de leerkracht gerust te stellen. Hoe zou de leerkracht kunnen merken dat je het wel goed voorhebt en dat hij mogelijk een inschattingfout maakt door jou naar mij door te sturen?' Op die manier toon je begrip voor de leerling, maar je neemt ook de hulpvraag van de doorverwijzer au serieux. Ik benoem ook meestal dat het voor de leerling wellicht niet leuk is dat hij bij mij gedropt is. En dan vraag ik: 'Zijn er nog andere dingen die je wilt bespreken zodat het voor jou zinvol is geweest om naar hier te komen?' Ik wil hen laten voelen dat ik hen niet de les kom spellen. Ik merk dat ze dan ook meer open gaan vertellen.

Ik heb het gevoel dat we met OGW op een korte tijd veel kunnen doen. Tijdens één gesprek heb je als hulpverlener meestal én goed geluisterd én het positieve aangeraakt én ook al perspectief kunnen bieden. Ik krijg ook snel een beeld van wat er allemaal aan de hand is. De methodiek van de drie huizen, die zijn oorsprong vindt in Signs of Safety¹, vind ik daarvoor

Oplossingsgericht werken: boeken- en waiertips van Katrien

- Bannink, F. (2013). *Oplossingsgerichte vragen: Handboek oplossingsgerichte gespreksvoering*. Amsterdam: Pearson Benelux.
- De Bruin, L. (2011). *Veranderen in 333 vragen: oplossingsgericht communiceren van therapeuten, coaches en managers*. Amsterdam: Uitgeverij Hogrefe.
- De Bruin, L., & Meddens, R. (2013). *Oplossingsgericht opvoeden*. Amsterdam: Uitgeverij Hogrefe.
- De Rijdt, C., van Dam, C., & Serrien, B. (2014). *Praktijkboek over oplossingsgericht werken & visualisaties bij mensen met een verstandelijke beperking*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Furman, B. (2006). *Mijn kids' skills vaardighedenboek*. Huizen: Uitgeverij Pica.
- Furman, B., & Breumer-Peeters, C. (2010). *Werkboek Mission Impossible*. Huizen: Uitgeverij Pica.
- Gybels, E., & Prenen, R. (2015). *Van klacht naar kracht: een schatkist voor oplossingsgericht begeleiden*. Leuven/Gent/Amsterdam: Lannoo Campus.
- Van der Veen, M. (2017). *De baas van de piekerfabriek: doeboek met tips en oefeningen om angsten en zorgen te verminderen*. Amsterdam: Uitgeverij Nino.
- Wolters, C. (2011). *Oplossingsgericht aan het werk met kinderen en jongeren*. Huizen: Uitgeverij Pica.

HOE OPLOSSINGSGERICHT BEN JE?

Checklist bij een oplossingsgericht gesprek

Houding van niet-weten.

- Stap uit je eigen referentiekader: probeer moeite te doen om je in het hoofd van je gesprekspartner te verplaatsen en zijn beweegredenen te begrijpen.
- Geef geen voorbarige oplossingen: laat je cliënt zelf nadenken over wat voor hem mogelijk helpend kan zijn of wat er in het verleden al wel eens geholpen heeft.

Ga na wat je cliëntrelatie is.

- Voorbijganger: zet in op positief herkaderen, joinen en complimenteren.
- Zoeker: kom tot een werkbare hulpvraag (vb. via de mirakelvraag) om dan tot een 'koper' te komen.
- Koper: ga aan de slag met bv. huiswerkopdrachten.
- Co-consulent: je kan 'achterover leunen'.

Laat goede doelen formuleren.

- Concreet, meetbaar
- Positief geformuleerd
- Realistisch
- Acceptatie van eigen aandeel: wat kan je zelf veranderen (bv. stel dat die leerkracht zo blijft handelen, wat kan je dan doen om hiermee om te gaan of wat kan je toch anders doen?)
- Belangrijk voor de cliënt: de cliënt formuleert zelf doelen

Pas deze gespreksvaardigheden toe.

- Echt luisteren
- Complimenteren, direct en indirect (bv. hoe heb je dat voor elkaar gekregen? Hoe heb je ondanks alles, toch zo kunnen volhouden?)
- Open vragen stellen
- Sleutelwoorden echoën
- Stiltes respecteren: ruimte laten en cliënt laten nadenken, niet te snel op de proppen komen met andere vraag of suggestie

Werk met de hypothetische oplossing

- Wondervraag: het vraagt veel oefening om deze vraag juist te stellen. Het doel van de vraag is om de gewenste toestand zo concreet mogelijk te maken.
Begin met 'yes set': stel inleidende vragen waarop de leerling waarschijnlijk 'ja' zal antwoorden (bv. 'Mag ik ... een vraag stellen? Stel ... dat nadat we ons gesprek beëindigen jij naar huis gaat ... je neemt een vieruurtje ... je begint aan je schoolwerk ... en je maakte je dag af ... en dan ga je naar bed.') Dit doe je om je wondervraag goed in te kleden en om deze zo realistisch mogelijk te maken. Dan zeg je: 'Terwijl je slaapt gebeurt er een wonder, waardoor het probleem waarvoor je komt, is opgelost. Jij weet dat niet, want je slaapt. De volgende dag merk je: 'Tiens, vreemd, het probleem is precies weg.' Wat doe je dan anders?' Je maakt de film zo concreet mogelijk en je stelt concrete vragen (bv. 'Aan wat gaan je ouders, leerkrachten merken dat er iets veranderd is? Hoe reageer je?')
- Openingszet

Werk met schaalvragen

- Over een specifiek moment (vb. 'Hoe voel je je op deze moment op school?')
- Verschillende toepassingen (vb. 'Hoe gemotiveerd ben je om voor je examens te studeren?')
- Bevraag schaalverschillen (vb. 'Waarom heb je het cijfer 6 aangeduid en waarom niet 5 of 7? Wat moet er gebeuren opdat je een stapje vooruit komt?')

Bevraag uitzonderingen

- Recente uitzonderingen (vb. 'Wanneer ging het onlangs wel goed?')
- Bevraag details (vb. 'Wat nog ...?' blijven doorvragen)
- Ga in op opzettelijke en toevallige uitzonderingen: wat is er door toedoen van de cliënt beter of anders gegaan? Dit intern attribueren is belangrijk voor de motivatie en zelfbeeld van de cliënt. Zo krijgen ze wat op eigen kunnen.

Formuleer feedback

- Complimenteer (vb. 'We hebben kleine stapjes gezet, maar je mag toch best fier zijn met wat je tot nu toe hebt bereikt, want dat is niet vanzelfsprekend.')
- Sla bruggen
- Geef taken zoals huiswerkopdrachten om al een stukje te werken aan de gewenste situatie (vb. 'Noteer iedere dag een ding dat wel goed verliep door jouw toedoen. Bedenk tegen volgende sessie wie jou kan ondersteunen en mee voor jou kan supporteren.')

¹ De methode Signs of Safety beoogt een veilige (opvoed)situatie voor het kind te creëren door een partnerschap aan te gaan met de ouders in een situatie waarin kindermishandeling of verwaarlozing wordt vermoed of is aangetoond. De doelgroep bestaat uit alle gezinnen waarin fysieke, emotionele en seksuele kindermishandeling of verwaarlozing vermoed wordt of is gesignaleerd. Signs of Safety is een oplossingsgerichte benadering.



heel dankbaar. Ik laat vaak al bij de start van een traject de leerling drie huizen tekenen. In het eerste huis horen alle goede dingen thuis. De boodschap die ik dan geef, is dat die goede dingen ook zo mogen blijven. De goede dingen gaan niet weg. Het tweede huis is het huis van de zorgen. We maken een onderscheid tussen wat er wel kan veranderen (probleem) en wat niet kan veranderen (beperking). Bij de problemen staan we stil bij hoe we daar rond kunnen werken. Voor de beperkingen (bv. ouders die uit elkaar zijn) bespreken we hoe je daarmee kan omgaan. Het derde huis is het huis van de dromen: waar droom je morgen, overmorgen, volgende week, volgend jaar, binnen 10 jaar ... van? Het is een manier om op korte tijd veel informatie op een overzichtelijke manier te verzamelen en te bespreken. Ik maak dezelfde oefening vaak opnieuw aan het eind van de begeleiding. Dan is het fijn om te zien dat er ondertussen al dingen uit het oorspronkelijke huis van de dromen in het huis van de dingen die goed gaan, zitten. Het is fijn om op die manier de begeleiding af te kunnen sluiten.

NIET ALTIJD ROZENGEUR EN MANESCHIJN

Merk je dat er situaties zijn waarin het moeilijker is om OGW toe te passen?

Katrien: Bij leerlingen met autismespectrumstoornis vind ik het moeilijker om OGW toe te passen. Deze leerlingen vinden het moeilijker om in beeldentaal te denken, waardoor ik de standaardmethoden en -vragen minder makkelijk kan toepassen. Het spontaan voeren van een gesprek loopt bij deze leerlingen vaak minder vlot. Daardoor heb ik soms het gevoel dat ik de woorden met veel moeite uit hen moet trekken. Voor hen visualiseer ik dan bijvoorbeeld het verloop van het gesprek en teken ik er veel bij ter ondersteuning. Ik heb het nog niet helemaal onder de knie bij deze doelgroep en dat frustrereert me wel. Maar ik geef niet op, ik ben me er in aan het verdiepen. Het boek *Oplossingsgericht aan de slag met mensen met autisme a.n.d.e.r.s.* (auteurs Mattelin, E. & Volckaert, H.) helpt me daarbij.

Julie hebben heel veel geïnvesteerd om alle collega's met OGW te laten kennismaken en te gebruiken. Hoe ga je om met collega's die niet zo enthousiast blijven over OGW?

Katrien: Ik probeer daar voor mijzelf oplossingsgericht mee om te gaan 😊. Het is niet omdat ik het een bijzonder waardevolle methodiek vind, dat zij dit ook vinden. Ik probeer dan te denken: we bieden heel veel aan onze collega's aan en maken de drempel zo laag mogelijk om OGW te gebruiken. Als er een paar mensen toch geen gebruik van willen maken, dan zie ik dat als iets wat ik niet kan veranderen. Ik heb moeten leren om het tempo van collega's te volgen.

Gelukkig zijn er niet veel collega's die echt tegen OGW zijn. Dat komt ook omdat OGW makkelijk

matcht met andere technieken, denkkaders en werkvormen. Ze sluiten elkaar niet uit, maar vullen elkaar mooi aan. In een begeleiding van een leerling met faalangst kan je bijvoorbeeld perfect gebruikmaken van OGW en cognitieve gedragstherapie.

OGW kan je ook makkelijk gebruiken binnen kernactiviteiten als HGD. HGD geeft aan welke stappen je zet. Hoe je die stappen zet, bijvoorbeeld de manier waarop je je gespreksvoering doet met de leerling en ouders of de manier waarop je aan vraagverheldering doet, kan je doen op een manier die aansluit bij OGW. Hulpverleners die oplossingsgericht werken, willen graag werken met de vraag 'Wat heeft een leerling, ouders of leerkracht nodig?' Soms kan een traject van handelingsgerichte diagnostiek echt wel helpend zijn.

OGW-CHECK

De mirakelvraag is vaak het eerste waar mensen aan denken als je het over OGW hebt. Toch is OGW veel meer dan het toepassen van enkele techniekjes. Hoe zorg je ervoor dat je echt oplossingsgericht bezig bent?

Katrien: Ik zie OGW ook als een mindset: een manier van kijken. In plaats van te focussen op wat er allemaal niet lukt, kijk je naar wat er allemaal wel lukt. Het is niet altijd gemakkelijk om anderen daarin mee te krijgen. Bijvoorbeeld, op een klassenraad willen leerkrachten soms echt hun gal spuwen. Soms staan mensen dus niet voor open voor die mindset.

OGW mag zeker geen hocus pocus worden in het toepassen van techniekjes. Het voornaamste is dat je tijd besteedt aan het verhaal van je cliënt, dat hij voelt dat je authentiek bent en samen wil zoeken naar hoe het beter kan. Technieken zoals de mirakelvraag of schaalvragen kunnen je daarbij helpen, maar ze mogen geen doel op zich zijn. Op onze checklist voor een oplossingsgericht gesprek, die de directie van ons CLB maakte, zie je dan ook dat er naast technieken veel aandacht gaat naar gespreksvaardigheden, de houding van de hulpverlener die de relatie met de cliënt bepalen (zie kader p. 15).

Het doel van OGW is een authentieke grondhouding aannemen. Dat betekent bijvoorbeeld dat je moet durven aangeven dat je zelf als hulpverlener niet de kant-en-klare oplossing hebt, maar dat je samen met de cliënt op zoek gaat. Dat betekent ook dat je het moet durven aangeven als je tijd maar beperkt is: 'Ik vind het heel vervelend en het is niet dat jouw situatie me niet interesseert, maar ik heb vandaag echt maar een half uur.' Je bent gewoon eerlijk op zo'n momenten en dat zorgt voor een goede basis in je relatie met je cliënt. Als je aan die relatie met je cliënt te weinig aandacht besteedt, dan mag je nog zoveel technieken uit OGW of OGW-vragen kennen, dan kom je nergens. 🌀

