

BIJLAGE 6: DE LEGE ENQUÊTE

Deze enquête tracht een zicht te krijgen over het gebruik, de frequentie en de nuttigheid van het 5-kolommenmodel. Tevens trachten we een vergelijkende studie te doen naar de communicatie tussen de consulent en de hulpverlenende instantie. In het kader van oplossingsgericht werken en de toepasbaarheid ervan in het werkveld, trachten we een overzicht te brengen over de werkbaarheid van de methodiek.

Vraagstelling:

Gebruik van het 5-kolommenmodel (frequentie):

- Bij elk gesprek van de consulent/hulpverlener in kwestie
- Geregeld, met een gemiddelde van..... per week.
- Nooit

Regelmatig gebruikte methodes binnen het gesprek (er mogen meerdere keuzes aangeduid worden):

- Genogram
- De oplossingsgericht flowchart (bezoeker, klager, klant)
- Risico-evaluatie
- Schaalvragen
- De wondervraag
- Vragen rond doelformulering
- Uitzonderingsvragen
- Risico-taxatie

Op welke manier zijn de aangekruiste technieken binnen de oplossingsgerichte stroming voor jou persoonlijk een meerwaarde?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Wat is volgens jou de meerwaarde van het 5-kolommenmodel?

**Op welke momenten maak je gebruik van dit model in het hulpverleningsproces?
(met ouders – kinderen – individueel)**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Wat zijn volgens jou de belangrijkste kernwaarden binnen oplossingsgericht werken (basishouding – methodisch werken)?

- Er is altijd sprake van samenwerking wanneer je elkaar bekijkt als iemand die de moeite waard is om mee samen te werken. Dit kan je versterken door de ander op een respectvolle manier aan te spreken waarbij je aandacht hebt voor de sterke kanten en hulpbronnen. Geef complimenten en vraag naar uitzonderingen op de zorgen.
- Werk samen met de persoon, niet met het probleem. Dit kan je doen door in de samenwerking op zoek te gaan naar elkaars verwachtingen om zo tot een oplossing te komen. Door te concretiseren hoe dit bereikt kan worden en wie hierin kan bijdragen wordt een duidelijker beeld gevormd van het te bewandelen pad.
- Wanneer iemand zelf tot oplossingen komt, zijn deze vaak krachtiger. Dit kan je bereiken door vragen te stellen aan de ander in plaats van te vertellen wat deze moet doen. Door het concreet doorvragen ontstaat er specifieke informatie die het mogelijk maakt de situatie beter te beoordelen. Door eveneens aandacht te hebben voor de positieve uitzonderingen, wordt er ruimte gecreëerd.
- Kleine oplossingen kunnen tot grote veranderingen leiden. Het geven van erkenning voor de kleine veranderingen kan leiden tot een sneeuwbaaleffect. Laat je niet frustreren wanneer grote doelen niet meteen haalbaar zijn.
- Een probleem is er niet altijd. Achterhalen wat in het verleden succes en oplossing bracht is belangrijk. Nadenken over uitzonderingen versterkt het zicht op een uitweg.
- Verandering is constant en onvermijdelijk. We kunnen een bijdrage leveren aan deze veranderingen door ook oog te hebben voor de positieve veranderingen. Praten over successen werkt.
- Gedwongen samenwerking is mogelijk wanneer de rolverdeling duidelijk is. Tracht een samenwerkingsrelatie uit te bouwen waarbij de machtsposities duidelijk zijn.

- Wanneer mensen het gevoel hebben invloed te hebben op hun toekomst is de kans op succes groter. Ga na welke doelen de ander wil bereiken. Het gevoel van mee invloed te hebben versterkt het proces. Laat ruimte over om de ander te laten kiezen.
- Er bestaat geen definitieve verklaring over wat de werkelijkheid is. De verklaringsmodellen van alle partijen zijn even geldig.
- De hulpverlener is in het bezit van theoretische modellen. Door het stellen van vragen (leiden van het proces) kan je de ander ondersteunen om zich te richten op die krachten die mee een oplossing kunnen bieden voor de zorgen (inhoud).

Hoe verloopt de samenwerking tussen de consulent en de hulpverlenende instantie – wat draagt deze manier van oplossingsgericht samenwerken hiertoe bij?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Wat zou kunnen maken dat deze communicatie nog vlotter zou verlopen?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Welk effect heeft het oplossingsgericht werken op de samenwerkingsrelatie van de consulent op de cliënt?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Helpt het model van oplossingsgericht werken in het formuleren van maatschappelijk niet-onderhandelbare doelen?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Helpt het model van oplossingsgericht werken bij het evalueren van maatschappelijke doelen?

.....
.....
.....
.....
.....

In welke mate vindt de consulent dat ze voldoende in het hulpverleningsproces betrokken wordt? (Positie driehoek) Wat werkt hierin?

.....
.....
.....
.....
.....

BIJLAGE 7: DE INGEVULDE ENQUÊTES

Consulent 1

Vraagstelling:

Gebruik van het 5-kolommenmodel (frequentie):

- Bij elk gesprek van de consulent/hulpverlener in kwestie
- Geregeld, met een gemiddelde van..... per week.
- Nooit

Regelmatig gebruikte methodes binnen het gesprek (er mogen meerdere keuzes aangeduid worden):

- Genogram
- De oplossingsgericht flowchart (bezoeker, klager, klant)
- Risico-evaluatie
- Schaalvragen
- De wondervraag
- Vragen rond doelformulering
- Uitzonderingsvragen
- Risico-taxatie

Op welke manier zijn de aangekruiste technieken binnen de oplossingsgerichte stroming voor jou persoonlijk een meerwaarde?

- Duidelijke, meer geconcretiseerde, formulering van doelen, verwachtingen
- Cliënt wordt gevraagd meer mee te denken, meer betrokken
- Meer objectieve manier van inschatten risico's.

Wat is volgens jou de meerwaarde van het 5-kolommenmodel?

Op welke momenten maak je gebruik van dit model in het hulpverleningsproces? (met ouders – kinderen – individueel)

- Intake
- Evaluatie en het opstellen van een veiligheidskader

Wat zijn volgens jou de belangrijkste kernwaarden binnen oplossingsgericht werken (basishouding – methodisch werken)?

- Er is altijd sprake van samenwerking wanneer je elkaar bekijkt als iemand die de moeite waard is om mee samen te werken. Dit kan je versterken door de ander op een respectvolle manier aan te spreken waarbij je aandacht hebt voor de sterke kanten en hulpbronnen. Geef complimenten en vraag naar uitzonderingen op de zorgen.
- Werk samen met de persoon, niet met het probleem. Dit kan je doen door in de samenwerking op zoek te gaan naar elkaars verwachtingen om zo tot een oplossing te komen. Door te concretiseren hoe dit bereikt kan worden en wie hierin kan bijdragen wordt een duidelijker beeld gevormd van het te bewandelen pad.
- Wanneer iemand zelf tot oplossingen komt, zijn deze vaak krachtiger.
- Dit kan je bereiken door vragen te stellen aan de ander in plaats van te vertellen wat deze moet doen. Door het concreet doorvragen ontstaat er specifieke informatie die het mogelijk maakt de situatie beter te beoordelen. Door eveneens aandacht te hebben voor de positieve uitzonderingen, wordt er ruimte gecreëerd.
- Kleine oplossingen kunnen tot grote veranderingen leiden. Het geven van erkenning voor de kleine veranderingen kan leiden tot een sneeuwbaaleffect. Laat je niet frustreren wanneer grote doelen niet meteen haalbaar zijn.
- Een probleem is er niet altijd. Achterhalen wat in het verleden succes en oplossing bracht is belangrijk. Nadenken over uitzonderingen versterkt het zicht op een uitweg.
- Verandering is constant en onvermijdelijk. We kunnen een bijdrage leveren aan deze veranderingen door ook oog te hebben voor de positieve veranderingen. Praten over successen werkt.
- Gedwongen samenwerking is mogelijk wanneer de rolverdeling duidelijk is. Tracht een samenwerkingsrelatie uit te bouwen waarbij de machtsposities duidelijk zijn.
- Wanneer mensen het gevoel hebben invloed te hebben op hun toekomst is de kans op succes groter. Ga na welke doelen de ander wil bereiken. Het gevoel van mee invloed te hebben versterkt het proces. Laat ruimte over om de ander te laten kiezen.
- Er bestaat geen definitieve verklaring over wat de werkelijkheid is. De verklaringsmodellen van alle partijen zijn even geldig.
- De hulpverlener is in het bezit van theoretische modellen. Door het stellen van vragen (leiden van het proces) kan je de ander ondersteunen om zich te richten op die krachten die mee een oplossing kunnen bieden voor de zorgen (inhoud).

Hoe verloopt de samenwerking tussen de consulent en de hulpverlenende instantie – wat draagt deze manier van oplossingsgericht samenwerken hiertoe bij?

Meer duidelijkheid rond verwachtingen, manier van werken (op enkele uitzondering na

Wat zou kunnen maken dat deze communicatie nog vlotter zou verlopen?

Elkaar blijven informeren

Welk effect heeft het oplossingsgericht werken op de samenwerkingsrelatie van de consulent op de cliënt?

Ik hoop meer betrokkenheid. Heb ik nog niet echt bevroegd. Het is voor hun wel wennen om op deze manier gesprekken te voeren.

Helpt het model van oplossingsgericht werken in het formuleren van maatschappelijk niet-onderhandelbare doelen?

Makkelijker om het krachtiger te formuleren, mede door de risico inschatting

Helpt het model van oplossingsgericht werken bij het evalueren van maatschappelijke doelen?

Ja omdat je een duidelijk overzicht hebt. Makkelijk om de doelen te overlopen en na te vragen of ze bereikt zijn, wat nog niet, wat nodig is.

In welke mate vindt de consulent dat ze voldoende in het hulpverleningsproces betrokken wordt? (Positie driehoek) Wat werkt hierin?

Tot nu toe is dat ook, mede omdat ik het zelf opvolg en zelf de aanzet geef om afspraken te maken

Consulent 2

Vraagstelling:

Gebruik van het 5-kolommenmodel (frequentie):

- Bij elk gesprek van de consulent/hulpverlener in kwestie
- Geregeld, met een gemiddelde van 1 x per week.
- Nooit

Regelmatig gebruikte methodes binnen het gesprek (er mogen meerdere keuzes aangeduid worden):

- Genogram
- De oplossingsgericht flowchart (bezoeker, klager, klant)
- Risico-evaluatie
- Schaalvragen
- De wondervraag
- Vragen rond doelformulering
- Uitzonderingsvragen
- Risico-taxatie

Op welke manier zijn de aangekruiste technieken binnen de oplossingsgerichte stroming voor jou persoonlijk een meerwaarde?

Het genogram biedt me een overzicht over de cliëntsituatie. Ik gebruik tevens ook de 3 huizen bij kinderen. Zo kan ik op een andere manier met hun in gesprek gaan. De schaalvragen vind ik nuttig. Zo zie ik hoe de cliënt oordeelt en wat het verschil is met de hulpverlening. Het is voor mij meer een maatstaf ter ondersteuning.

Wat is volgens jou de meerwaarde van het 5-kolommenmodel?

Op welke momenten maak je gebruik van dit model in het hulpverleningsproces? (met ouders – kinderen – individueel)

Ik vind het persoonlijk belangrijk dat er niet enkel gefocussed wordt op de zorgen of op wat er misloopt, maar dat we ook stilstaan bij de krachten. Door doelstellingen op te splitsen kunnen we verschillen opzoeken en kunnen we evalueren.

Ik gebruik het bij de opstart van een hulpverlening en als evaluatie.

Wat zijn volgens jou de belangrijkste kernwaarden binnen oplossingsgericht werken (basishouding – methodisch werken)?

- Er is altijd sprake van samenwerking wanneer je elkaar bekijkt als iemand die de moeite waard is om mee samen te werken. Dit kan je versterken door de ander op een respectvolle manier aan te spreken waarbij je aandacht hebt voor de sterke kanten en hulpbronnen. Geef complimenten en vraag naar uitzonderingen op de zorgen.
- Werk samen met de persoon, niet met het probleem. Dit kan je doen door in de samenwerking op zoek te gaan naar elkaars verwachtingen om zo tot een oplossing te komen. Door te concretiseren hoe dit bereikt kan worden en wie hierin kan bijdragen wordt een duidelijker beeld gevormd van het te bewandelen pad.
- Wanneer iemand zelf tot oplossingen komt, zijn deze vaak krachtiger. Dit kan je bereiken door vragen te stellen aan de ander in plaats van te vertellen wat deze moet doen. Door het concreet doorvragen ontstaat er specifieke informatie die het mogelijk maakt de situatie beter te beoordelen. Door eveneens aandacht te hebben voor de positieve uitzonderingen, wordt er ruimte gecreëerd.
- Kleine oplossingen kunnen tot grote veranderingen leiden. Het geven van erkenning voor de kleine veranderingen kan leiden tot een sneeuwbaaleffect. Laat je niet frustreren wanneer grote doelen niet meteen haalbaar zijn.
- Een probleem is er niet altijd. Achterhalen wat in het verleden succes en oplossing bracht is belangrijk. Nadenken over uitzonderingen versterkt het zicht op een uitweg.
- Verandering is constant en onvermijdelijk. We kunnen een bijdrage leveren aan deze veranderingen door ook oog te hebben voor de positieve veranderingen. Praten over successen werkt.
- Gedwongen samenwerking is mogelijk wanneer de rolverdeling duidelijk is. Tracht een samenwerkingsrelatie uit te bouwen waarbij de machtsposities duidelijk zijn.
- Wanneer mensen het gevoel hebben invloed te hebben op hun toekomst is de kans op succes groter. Ga na welke doelen de ander wil bereiken. Het gevoel van mee invloed te hebben versterkt het proces. Laat ruimte over om de ander te laten kiezen.
- Er bestaat geen definitieve verklaring over wat de werkelijkheid is. De verklaringsmodellen van alle partijen zijn even geldig.
- De hulpverlener is in het bezit van theoretische modellen. Door het stellen van vragen (leiden van het proces) kan je de ander ondersteunen om zich te richten op die krachten die mee een oplossing kunnen bieden voor de zorgen (inhoud).

Hoe verloopt de samenwerking tussen de consulent en de hulpverlenende instantie – wat draagt deze manier van oplossingsgericht samenwerken hiertoe bij?

Volgens mij is er niet zoveel verschil. Enkel het verslag is anders en op basis van 3 kolommen. Dit vind ik persoonlijk niet altijd even duidelijk. Het biedt geen overzicht en is te beknopt. Bij overname van dossiers bijgevolg mist de nieuwe consulent veel belangrijke informatie. In het algemeen ondervind ik wel een goede samenwerking met hulpverleners.

Wat zou kunnen maken dat deze communicatie nog vlotter zou verlopen?

- duidelijker zicht op de rolverdeling
- de verwachtingen vanuit de hulpverlening dienen duidelijk te zijn, soms hebben ze een verkeerd beeld over het takkenpakket
- communicatie blijft belangrijk!

Welk effect heeft het oplossingsgericht werken op de samenwerkingsrelatie van de consulent op de cliënt?

- cliënten hebben meer het gevoel dat ze meedenken en meebepalen hoe de hulpverlening eruit zal zien
- ze tonen meer inzet en motivatie om samen te werken en dit boekt ook resultaat
- het feit dat het effectief op papier staat, zorgt voor een hogere aansprakelijkheid
- cliënten voelen zich beter begrepen

Helpt het model van oplossingsgericht werken in het formuleren van maatschappelijk niet-onderhandelbare doelen?

- het helpt om doelen meer concreet te maken
- het is minder abstract
- door in gesprek te gaan wordt alles duidelijker

Helpt het model van oplossingsgericht werken bij het evalueren van maatschappelijke doelen?

- elke evaluatie kan gekeken worden of doelen bereikt worden aan de hand van het kolommenmodel.
- Het concreet en makkelijk hanteerbaar en evalueerbaar

In welke mate vindt de consulent dat ze voldoende in het hulpverleningsproces betrokken wordt? (Positie driehoek) Wat werkt hierin?

- afhankelijk van de voorzieningen: sommige betrekken te veel, sommigen te weinig
- geen link met het oplossingsgericht werken
- het is altijd een kwestie van een middenweg te zoeken
- teveel contact is ook niet nuttig, noch haalbaar

Consulent 3

Vraagstelling:

Gebruik van het 5-kolommenmodel (frequentie):

- Bij elk gesprek van de consulent/hulpverlener in kwestie
- Geregeld: af en toe
- Nooit

Regelmatig gebruikte methodes binnen het gesprek (er mogen meerdere keuzes aangeduid worden):

- Genogram
- De oplossingsgericht flowchart (bezoeker, klager, klant)
- Risico-evaluatie
- Schaalvragen
- De wondervraag
- Vragen rond doelformulering
- Uitzonderingsvragen
- Risico-taxatie

Ik vind de methodieken vaak te subjectief. Ik gebruik voornamelijk een interview.

Op welke manier zijn de aangekruiste technieken binnen de oplossingsgerichte stroming voor jou persoonlijk een meerwaarde?

Voor mij vormen de methodieken geen meerwaarde. Voor het oplossingsgericht werken lukte ons werk ook perfect.

Wat is volgens jou de meerwaarde van het 5-kolommenmodel?

Op welke momenten maak je gebruik van dit model in het hulpverleningsproces? (met ouders – kinderen – individueel)

Sommige delen van het kolommenmodel zijn wel handig. Ze leggen accenten op de zorgsituatie en bieden mogelijkheden voor cliënten. Toch vind ik persoonlijk dat het verleden te weinig aan bod komt om de volledige situatie te begrijpen. Ik weet graag het verhaal achter de persoon. Het schept een sfeer. Het kolommenmodel is hiervoor te strikt, waardoor belangrijke informatie gemist wordt. Er wordt enkel gekeken naar het hier en nu.

Wat zijn volgens jou de belangrijkste kernwaarden binnen oplossingsgericht werken (basishouding – methodisch werken)?

- Er is altijd sprake van samenwerking wanneer je elkaar bekijkt als iemand die de moeite waard is om mee samen te werken. Dit kan je versterken door de ander op een respectvolle manier aan te spreken waarbij je aandacht hebt voor de sterke kanten en hulpbronnen. Geef complimenten en vraag naar uitzonderingen op de zorgen.
- Werk samen met de persoon, niet met het probleem. Dit kan je doen door in de samenwerking op zoek te gaan naar elkaars verwachtingen om zo tot een oplossing te komen. Door te concretiseren hoe dit bereikt kan worden en wie hierin kan bijdragen wordt een duidelijker beeld gevormd van het te bewandelen pad.
- Wanneer iemand zelf tot oplossingen komt, zijn deze vaak krachtiger. Dit kan je bereiken door vragen te stellen aan de ander in plaats van te vertellen wat deze moet doen. Door het concreet doorvragen ontstaat er specifieke informatie die het mogelijk maakt de situatie beter te beoordelen. Door eveneens aandacht te hebben voor de positieve uitzonderingen, wordt er ruimte gecreëerd.
- Kleine oplossingen kunnen tot grote veranderingen leiden. Het geven van erkenning voor de kleine veranderingen kan leiden tot een sneeuwbaaleffect. Laat je niet frustreren wanneer grote doelen niet meteen haalbaar zijn.
- Een probleem is er niet altijd. Achterhalen wat in het verleden succes en oplossing bracht is belangrijk. Nadenken over uitzonderingen versterkt het zicht op een uitweg.
- Verandering is constant en onvermijdelijk. We kunnen een bijdrage leveren aan deze veranderingen door ook oog te hebben voor de positieve veranderingen. Praten over successen werkt.
- Gedwongen samenwerking is mogelijk wanneer de rolverdeling duidelijk is. Tracht een samenwerkingsrelatie uit te bouwen waarbij de machtsposities duidelijk zijn.
- Wanneer mensen het gevoel hebben invloed te hebben op hun toekomst is de kans op succes groter. Ga na welke doelen de ander wil bereiken. Het gevoel van mee invloed te hebben versterkt het proces. Laat ruimte over om de ander te laten kiezen.
- Er bestaat geen definitieve verklaring over wat de werkelijkheid is. De verklaringsmodellen van alle partijen zijn even geldig.
- De hulpverlener is in het bezit van theoretische modellen. Door het stellen van vragen (leiden van het proces) kan je de ander ondersteunen om zich te richten op die krachten die mee een oplossing kunnen bieden voor de zorgen (inhoud).

Hoe verloopt de samenwerking tussen de consulent en de hulpverlenende instantie – wat draagt deze manier van oplossingsgericht samenwerken hiertoe bij?

Het is altijd een proces waarin er gezocht moet worden. Iedereen doet zijn best om elkaar te betrekken. Toch vergeten hulpverleners vaak onze functie en is er een soort van strijd. In feite hebben we altijd al oplossingsgericht gewerkt, maar nu wordt er een naam op geplakt. Voor mij is die naam, noch zijn de methodieken een meerwaarde.

Wat zou kunnen maken dat deze communicatie nog vlotter zou verlopen?

Als we meer rekening houden met elkaar en beseffen dat elke partij het beste voor heeft, denk ik dat een samenwerking vlot kan verlopen. Voor mij persoonlijk gaat veel contact met voorzieningen verloren door de intrede van het A-document.

Welk effect heeft het oplossingsgericht werken op de samenwerkingsrelatie van de consulent op de cliënt?

Niet alle instellingen zijn bezig met oplossingsgericht werken. Cliënten kunnen de vergelijking volgens mij ook niet maken.

Helpt het model van oplossingsgericht werken in het formuleren van maatschappelijk niet-onderhandelbare doelen?

/

Helpt het model van oplossingsgericht werken bij het evalueren van maatschappelijke doelen?

/

In welke mate vindt de consulent dat ze voldoende in het hulpverleningsproces betrokken wordt? (Positie driehoek) Wat werkt hierin?

Ik vind dat ik voldoende betrokken wordt in de hulpverlening. Het oplossingsgerichte denken brengt wel verwarringen bij instellingen, omdat er nog geen duidelijkheid in denkpatronen is. Voor het ITP was alles beter.

Consulent 4

Vraagstelling:

Gebruik van het 5-kolommenmodel (frequentie):

- Bij elk gesprek van de consulent/hulpverlener in kwestie
- Soms: in het kader van het project, voor de rest in totaal 4 keer.
- Nooit

Regelmatig gebruikte methodes binnen het gesprek (er mogen meerdere keuzes aangeduid worden):

- Genogram
- De oplossingsgericht flowchart (bezoeker, klager, klant)
- Risico-evaluatie
- Schaalvragen
- De wondervraag
- Vragen rond doelformulering
- Uitzonderingsvragen
- Risico-taxatie

Op welke manier zijn de aangekruiste technieken binnen de oplossingsgerichte stroming voor jou persoonlijk een meerwaarde?

Het helpt om een overzicht van de gezinssituatie te schetsen. Het is zowel voor de cliënt duidelijk, als voor de consulent. Het geeft een overzicht van het cliëntperspectief. Zo kan ik een verschil opsporen met mijn perspectief als consulent. Voorts kan ik afchecken of dit perspectief realistisch is of niet.

Wat is volgens jou de meerwaarde van het 5-kolommenmodel?

Op welke momenten maak je gebruik van dit model in het hulpverleningsproces? (met ouders – kinderen – individueel)

Het helpt om doelstellingen concreter te maken en een zicht te krijgen op de problematiek. Het brengt de situatie duidelijk in kaart. Ik gebruik het soms samen met ouders en soms individueel om een overleg voor te bereiden.

Wat zijn volgens jou de belangrijkste kernwaarden binnen oplossingsgericht werken (basishouding – methodisch werken)?

- Er is altijd sprake van samenwerking wanneer je elkaar bekijkt als iemand die de moeite waard is om mee samen te werken. Dit kan je versterken door de ander op een respectvolle manier aan te spreken waarbij je aandacht hebt voor de sterke kanten en hulpbronnen. Geef complimenten en vraag naar uitzonderingen op de zorgen.
- Werk samen met de persoon, niet met het probleem. Dit kan je doen door in de samenwerking op zoek te gaan naar elkaars verwachtingen om zo tot een oplossing te komen. Door te concretiseren hoe dit bereikt kan worden en wie hierin kan bijdragen wordt een duidelijker beeld gevormd van het te bewandelen pad.
- Wanneer iemand zelf tot oplossingen komt, zijn deze vaak krachtiger. Dit kan je bereiken door vragen te stellen aan de ander in plaats van te vertellen wat deze moet doen. Door het concreet doorvragen ontstaat er specifieke informatie die het mogelijk maakt de situatie beter te beoordelen. Door eveneens aandacht te hebben voor de positieve uitzonderingen, wordt er ruimte gecreëerd.
- Kleine oplossingen kunnen tot grote veranderingen leiden. Het geven van erkenning voor de kleine veranderingen kan leiden tot een sneeuwbaaleffect. Laat je niet frustreren wanneer grote doelen niet meteen haalbaar zijn.
- Een probleem is er niet altijd. Achterhalen wat in het verleden succes en oplossing bracht is belangrijk. Nadenken over uitzonderingen versterkt het zicht op een uitweg.
- Verandering is constant en onvermijdelijk. We kunnen een bijdrage leveren aan deze veranderingen door ook oog te hebben voor de positieve veranderingen. Praten over successen werkt.
- Gedwongen samenwerking is mogelijk wanneer de rolverdeling duidelijk is. Tracht een samenwerkingsrelatie uit te bouwen waarbij de machtsposities duidelijk zijn.
- Wanneer mensen het gevoel hebben invloed te hebben op hun toekomst is de kans op succes groter. Ga na welke doelen de ander wil bereiken. Het gevoel van mee invloed te hebben versterkt het proces. Laat ruimte over om de ander te laten kiezen.
- Er bestaat geen definitieve verklaring over wat de werkelijkheid is. De verklaringsmodellen van alle partijen zijn even geldig.
- De hulpverlener is in het bezit van theoretische modellen. Door het stellen van vragen (leiden van het proces) kan je de ander ondersteunen om zich te richten op die krachten die mee een oplossing kunnen bieden voor de zorgen (inhoud).

Hoe verloopt de samenwerking tussen de consulent en de hulpverlenende instantie – wat draagt deze manier van oplossingsgericht samenwerken hiertoe bij?

Er wordt meer concreet naar een doel toe gewerkt. Zo wordt het wat en het wie zeer concreet geformuleerd. Het gebeurt ook samen met de cliënten, waardoor er voor alle partijen een duidelijk zicht/perspectief is naar volgende stappen toe.

Wat zou kunnen maken dat deze communicatie nog vlotter zou verlopen?

Het verslag hoeft voor mij niet in kolommen. Ik vind dit persoonlijk niet leesbaar. Een doorlopende tekst zou voor mij zorgen voor een vlottere communicatie. Er mag ook nog meer een procesomschrijving in verwerkt worden. Wat hebben de hulpverleners gedaan? Hoe hebben ze de doelen bereikt? Ik mis het hulpverleningsverhaal erin.

Welk effect heeft het oplossingsgericht werken op de samenwerkingsrelatie van de consulent op de cliënt?

Persoonlijk merk ik weinig verschil.

Helpt het model van oplossingsgericht werken in het formuleren van maatschappelijk niet-onderhandelbare doelen?

Voor mij heeft dit model geen specifieke meerwaarde. De manier van vroeger was voor mij even handig.

Helpt het model van oplossingsgericht werken bij het evalueren van maatschappelijke doelen?

Ja, het geeft een duidelijk zicht voor cliënten wat er van hen verwacht wordt.

In welke mate vindt de consulent dat ze voldoende in het hulpverleningsproces betrokken wordt? (Positie driehoek) Wat werkt hierin?

Ja, voor mij zijn verschillende dingen belangrijk zoals regelmatig contact, dat verslagen regelmatig doorgestuurd worden en dat er wordt gebeld na een overleg.

Consulent 5

Vraagstelling:

Gebruik van het 5-kolommenmodel (frequentie):

- Bij elk gesprek van de consulent/hulpverlener in kwestie
- Geregeld, met een gemiddelde van 1 per week.
- Nooit

Regelmatig gebruikte methodes binnen het gesprek (er mogen meerdere keuzes aangeduid worden):

- Genogram
- De oplossingsgericht flowchart (bezoeker, klager, klant)
- Risico-evaluatie
- Schaalvragen
- De wondervraag
- Vragen rond doelformulering
- Uitzonderingsvragen
- Risico-taxatie

Op welke manier zijn de aangekruiste technieken binnen de oplossingsgerichte stroming voor jou persoonlijk een meerwaarde?

De aangekruiste technieken helpen met om een overzicht te krijgen. Vooral het genogram geeft een duidelijke schets van de leefsituatie. Het geeft een visualisatie van de situatie. Het helpt om een concreet en duidelijk overzicht te maken. Niet enkel voor de consulent, maar ook naar de cliënt toe.

Wat is volgens jou de meerwaarde van het 5-kolommenmodel?

Op welke momenten maak je gebruik van dit model in het hulpverleningsproces? (met ouders – kinderen – individueel)

Het helpt een overzicht te krijgen en het maakt de situatie visueel. Het is een tastbaar model, waar je altijd op kan terugvallen. Het helpt bij het kijken naar het hier en nu. We hebben als consulent vaak de neiging teveel te kijken naar het verleden. Door het 5-kolommenmodel worden we 'verplicht' te kijken naar het heden. Ik heb het al gebruikt met

ouders, met voorzieningen apart en individueel voor mezelf. Bij kinderen heb ik het nog niet geprobeerd.

Wat zijn volgens jou de belangrijkste kernwaarden binnen oplossingsgericht werken (basishouding – methodisch werken)?

- Er is altijd sprake van samenwerking wanneer je elkaar bekijkt als iemand die de moeite waard is om mee samen te werken. Dit kan je versterken door de ander op een respectvolle manier aan te spreken waarbij je aandacht hebt voor de sterke kanten en hulpbronnen. Geef complimenten en vraag naar uitzonderingen op de zorgen.
- Werk samen met de persoon, niet met het probleem. Dit kan je doen door in de samenwerking op zoek te gaan naar elkaars verwachtingen om zo tot een oplossing te komen. Door te concretiseren hoe dit bereikt kan worden en wie hierin kan bijdragen wordt een duidelijker beeld gevormd van het te bewandelen pad.
- Wanneer iemand zelf tot oplossingen komt, zijn deze vaak krachtiger. Dit kan je bereiken door vragen te stellen aan de ander in plaats van te vertellen wat deze moet doen. Door het concreet doorvragen ontstaat er specifieke informatie die het mogelijk maakt de situatie beter te beoordelen. Door eveneens aandacht te hebben voor de positieve uitzonderingen, wordt er ruimte gecreëerd.
- Kleine oplossingen kunnen tot grote veranderingen leiden. Het geven van erkenning voor de kleine veranderingen kan leiden tot een sneeuwbaaleffect. Laat je niet frustreren wanneer grote doelen niet meteen haalbaar zijn.
- Een probleem is er niet altijd. Achterhalen wat in het verleden succes en oplossing bracht is belangrijk. Nadenken over uitzonderingen versterkt het zicht op een uitweg.
- Verandering is constant en onvermijdelijk. We kunnen een bijdrage leveren aan deze veranderingen door ook oog te hebben voor de positieve veranderingen. Praten over successen werkt.
- Gedwongen samenwerking is mogelijk wanneer de rolverdeling duidelijk is. Tracht een samenwerkingsrelatie uit te bouwen waarbij de machtsposities duidelijk zijn.
- Wanneer mensen het gevoel hebben invloed te hebben op hun toekomst is de kans op succes groter. Ga na welke doelen de ander wil bereiken. Het gevoel van mee invloed te hebben versterkt het proces. Laat ruimte over om de ander te laten kiezen.
- Er bestaat geen definitieve verklaring over wat de werkelijkheid is. De verklaringsmodellen van alle partijen zijn even geldig.

- De hulpverlener is in het bezit van theoretische modellen. Door het stellen van vragen (leiden van het proces) kan je de ander ondersteunen om zich te richten op die krachten die mee een oplossing kunnen bieden voor de zorgen (inhoud).

Ik vind de samenwerking met de cliënt zeer belangrijk. Het is ook belangrijk dat verwachtingen naar elkaar toe duidelijk worden uitgesproken. Kleine stappen zijn voor mij veel haalbaarder. Het einddoel wordt altijd uitgesproken, maar de kleine stappen helpen om de cliënt aan de gang te houden. Persoonlijk vind ik het ook belangrijk dat het positieve ook benoemd wordt. Dit stimuleert de cliënt. Het is ook belangrijk dat de cliënt, al is het maar voor 1%, achter het doel staat.

Hoe verloopt de samenwerking tussen de consulent en de hulpverlenende instantie – wat draagt deze manier van oplossingsgericht samenwerken hiertoe bij?

Het is volgens mij belangrijk dat de hulpverlening mee is met de verwachtingen die er worden opgesteld. Daarom moeten we samen nadenken over de doelformulering. Het strikte en duidelijke kader van het oplossingsgerichte denken helpt wel om duidelijkheid te scheppen tussen beide partijen. Zo kunnen we werken op 1 lijn. Er kan ook altijd worden teruggegrepen op de doelen.

Wat zou kunnen maken dat deze communicatie nog vlotter zou verlopen?

In onze job is tijd een belangrijke factor. De tijdsdruk en de caseload die behoorlijk geladen is maakt dat we niet altijd tijd hebben om mee te gaan naar alle huisbezoeken. Ik geloof wel dat elke hulpverlener het beste voor heeft en hulp en steun wilt bieden. Het is een proces dat langs beide kanten loopt. Als de consulent tevreden is, is de hulpverlener tevreden. Zo niet, is het geen werkbaar kader en is het voor beiden nadelig. Het is echter wel fijn als je als consulent ook de positieve dingen omtrent cliënten hoort. Ook voor de hulpverlener is het fijn af en toe positieve dingen te horen.

Welk effect heeft het oplossingsgericht werken op de samenwerkingsrelatie van de consulent op de cliënt?

Ik denk dat cliënten die pas in het systeem zitten het verschil niet merken. Ze zijn niet anders gewoon. Andere, die al langer onder de jeugdrechtbank zitten, zullen wel enige verschil merken. Ik merk wel dat het voor de cliënt een duidelijker en transparanter kader schetst. We kunnen zowel krachten als zorgen formuleren, waardoor de cliënt zowel het

positieve hoort, als de werkdoelen. Het helpt om concreet samen na te denken met de cliënt over de situatie.

Helpt het model van oplossingsgericht werken in het formuleren van maatschappelijk niet-onderhandelbare doelen?

Het 5-kolommen model maakt een situatie zeer concreet. De cliënten zien een opsomming van de zorgen, maar ook van de krachten. Ze kunnen bijgevolg een vergelijkende studie doen. Door ook het positieve te benoemen, gaan cliënten meer meewerken. Aan de andere kant kan de veel grotere lijst van zorgen ook voor een demotiverend effect zorgen.

Helpt het model van oplossingsgericht werken bij het evalueren van maatschappelijke doelen?

De doelen worden op papier concreet geformuleerd. Je kan er naar terugkeren, je kan ze vervolgens afvinken, je kan zorgen omzetten naar krachten, enzovoort. Het geeft een overzicht voor zowel de consulent als de cliënt.

Het is een zeer praktisch werkinstrument. Het is kort en krachtig. Soms is dit ook nadelig. Ik merk als consulent dat de verslaggeving van de hulpverlening zeer beperkt blijft door de concretisatie. Er worden nog maar weinig voorbeelden geschetst, er is een mindere verhaallijn. Ik mis ergens een soort nuance van het verhaal van de cliënt. Omdat we als consulent sowieso al werken op een afstand en weinig zicht hebben op de situatie, vraag ik me soms af hoe de begeleiding dan loopt.

Zo worden de doelen heel concreet gemaakt en kunnen we deze aftasten. Maar heeft dit enkel effect op korte termijn of werkt dit ook op lange termijn?

In welke mate vindt de consulent dat ze voldoende in het hulpverleningsproces betrokken wordt? (Positie driehoek) Wat werkt hierin?

Voor mij is tijd een zeer belangrijke factor. Hierdoor zijn de huisbezoeken miniem en is de relatie met de cliënt minder. Je moet als consulent ook een bepaalde rol vervullen, waardoor je niet in de hulpverlenende rol mag vallen. De positie dient duidelijk te blijven.

Consulent 6

Vraagstelling:

Gebruik van het 5-kolommenmodel (frequentie):

- Bij elk gesprek van de consulent/hulpverlener in kwestie
- Geregeld, met een gemiddelde van..... per week.
- Nooit
- Enkel bij GBV

Regelmatig gebruikte methodes binnen het gesprek (er mogen meerdere keuzes aangeduid worden):

- Genogram
- De oplossingsgericht flowchart (bezoeker, klager, klant)
- Risico-evaluatie
- Schaalvragen
- De wondervraag (bij kinderen)
- Vragen rond doelformulering
- Uitzonderingsvragen
- Risico-taxatie

Op welke manier zijn de aangekruiste technieken binnen de oplossingsgerichte stroming voor jou persoonlijk een meerwaarde?

- Genogram: om duidelijkheid te krijgen over de gezinsstructuur
- Wondervraag: om kinderen openlijk hun ideaalbeeld te laten vertellen
- Doelen: om de motivatie te toetsen, maar ook voor probleeminzicht

Wat is volgens jou de meerwaarde van het 5-kolommenmodel?

Op welke momenten maak je gebruik van dit model in het hulpverleningsproces? (met ouders – kinderen – individueel)

- Het model maakt de zorgen en krachten zeer concreet.
- Hierdoor is het makkelijk om het over te dragen naar een BMO.
- De cliënten leren zelf nadenken.
- Zowel het positieve als het negatieve komt aan bod.

Wat zijn volgens jou de belangrijkste kernwaarden binnen oplossingsgericht werken (basishouding – methodisch werken)?

- Er is altijd sprake van samenwerking wanneer je elkaar bekijkt als iemand die de moeite waard is om mee samen te werken. Dit kan je versterken door de ander op een respectvolle manier aan te spreken waarbij je aandacht hebt voor de sterke kanten en hulpbronnen. Geef complimenten en vraag naar uitzonderingen op de zorgen.
- Werk samen met de persoon, niet met het probleem. Dit kan je doen door in de samenwerking op zoek te gaan naar elkaars verwachtingen om zo tot een oplossing te komen. Door te concretiseren hoe dit bereikt kan worden en wie hierin kan bijdragen wordt een duidelijker beeld gevormd van het te bewandelen pad.
- Wanneer iemand zelf tot oplossingen komt, zijn deze vaak krachtiger. Dit kan je bereiken door vragen te stellen aan de ander in plaats van te vertellen wat deze moet doen. Door het concreet doorvragen ontstaat er specifieke informatie die het mogelijk maakt de situatie beter te beoordelen. Door eveneens aandacht te hebben voor de positieve uitzonderingen, wordt er ruimte gecreëerd.
- Kleine oplossingen kunnen tot grote veranderingen leiden. Het geven van erkenning voor de kleine veranderingen kan leiden tot een sneeuwbaaleffect. Laat je niet frustreren wanneer grote doelen niet meteen haalbaar zijn.
- Een probleem is er niet altijd. Achterhalen wat in het verleden succes en oplossing bracht is belangrijk. Nadenken over uitzonderingen versterkt het zicht op een uitweg.
- Verandering is constant en onvermijdelijk. We kunnen een bijdrage leveren aan deze veranderingen door ook oog te hebben voor de positieve veranderingen. Praten over successen werkt.
- Gedwongen samenwerking is mogelijk wanneer de rolverdeling duidelijk is. Tracht een samenwerkingsrelatie uit te bouwen waarbij de machtsposities duidelijk zijn.
- Wanneer mensen het gevoel hebben invloed te hebben op hun toekomst is de kans op succes groter. Ga na welke doelen de ander wil bereiken. Het gevoel van mee invloed te hebben versterkt het proces. Laat ruimte over om de ander te laten kiezen.
- Er bestaat geen definitieve verklaring over wat de werkelijkheid is. De verklaringsmodellen van alle partijen zijn even geldig.
- De hulpverlener is in het bezit van theoretische modellen. Door het stellen van vragen (leiden van het proces) kan je de ander ondersteunen om zich te richten op die krachten die mee een oplossing kunnen bieden voor de zorgen (inhoud).

Hoe verloopt de samenwerking tussen de consulent en de hulpverlenende instantie – wat draagt deze manier van oplossingsgericht samenwerken hiertoe bij?

- om transparant te werken
- geen verborgen agenda's
- eerlijke en open communicatie

Wat zou kunnen maken dat deze communicatie nog vlotter zou verlopen?

→ duidelijke en concrete afspraken

Welk effect heeft het oplossingsgericht werken op de samenwerkingsrelatie van de consulent op de cliënt?

- niet enkel het negatieve aanhalen
- op een positieve manier werken in een gezin

Helpt het model van oplossingsgericht werken in het formuleren van maatschappelijk niet-onderhandelbare doelen?

/

Helpt het model van oplossingsgericht werken bij het evalueren van maatschappelijke doelen?

Ja, de zorgen die nog bestaan kunnen gekaderd worden, doch is er ook ruimte voor positieve elementen.

In welke mate vindt de consulent dat ze voldoende in het hulpverleningsproces betrokken wordt? (Positie driehoek) Wat werkt hierin?

- afhankelijk van de voorziening
- duidelijk zijn, een positie innemen helpt

Consulent 7

Vraagstelling:

Gebruik van het 5-kolommenmodel (frequentie):

- Bij elk gesprek van de consulent/hulpverlener in kwestie
- Geregeld, met een gemiddelde van 1 keer per week.
- Nooit

Regelmatig gebruikte methodes binnen het gesprek (er mogen meerdere keuzes aangeduid worden):

- Genogram
- De oplossingsgericht flowchart (bezoeker, klager, klant)
- Risico-evaluatie
- Schaalvragen
- De wondervraag
- Vragen rond doelformulering
- Uitzonderingsvragen
- Risico-taxatie

Op welke manier zijn de aangekruiste technieken binnen de oplossingsgerichte stroming voor jou persoonlijk een meerwaarde?

- om zicht te krijgen op good practices
- om op een emancipatorische manier aan de slag te gaan
- om de cliënt aan het stuur te zetten

Wat is volgens jou de meerwaarde van het 5-kolommenmodel?

Op welke momenten maak je gebruik van dit model in het hulpverleningsproces? (met ouders – kinderen – individueel)

- duidelijkheid krijgen over krachten en zorgen
- heel werkbaar en herkenbaar instrument voor cliënt en betrokken diensten
- ik gebruik het bij de opstart en bij evaluaties
- zowel individueel als in groepsgesprekken (ronde tafels)

Wat zijn volgens jou de belangrijkste kernwaarden binnen oplossingsgericht werken (basishouding – methodisch werken)?

- Er is altijd sprake van samenwerking wanneer je elkaar bekijkt als iemand die de moeite waard is om mee samen te werken. Dit kan je versterken door de ander op een respectvolle manier aan te spreken waarbij je aandacht hebt voor de sterke kanten en hulpbronnen. Geef complimenten en vraag naar uitzonderingen op de zorgen.
- Werk samen met de persoon, niet met het probleem. Dit kan je doen door in de samenwerking op zoek te gaan naar elkaars verwachtingen om zo tot een oplossing te komen. Door te concretiseren hoe dit bereikt kan worden en wie hierin kan bijdragen wordt een duidelijker beeld gevormd van het te bewandelen pad.
- Wanneer iemand zelf tot oplossingen komt, zijn deze vaak krachtiger. Dit kan je bereiken door vragen te stellen aan de ander in plaats van te vertellen wat deze moet doen. Door het concreet doorvragen ontstaat er specifieke informatie die het mogelijk maakt de situatie beter te beoordelen. Door eveneens aandacht te hebben voor de positieve uitzonderingen, wordt er ruimte gecreëerd.
- Kleine oplossingen kunnen tot grote veranderingen leiden. Het geven van erkenning voor de kleine veranderingen kan leiden tot een sneeuwbaaleffect. Laat je niet frustreren wanneer grote doelen niet meteen haalbaar zijn.
- Een probleem is er niet altijd. Achterhalen wat in het verleden succes en oplossing bracht is belangrijk. Nadenken over uitzonderingen versterkt het zicht op een uitweg.
- Verandering is constant en onvermijdelijk. We kunnen een bijdrage leveren aan deze veranderingen door ook oog te hebben voor de positieve veranderingen. Praten over successen werkt.
- Gedwongen samenwerking is mogelijk wanneer de rolverdeling duidelijk is. Tracht een samenwerkingsrelatie uit te bouwen waarbij de machtsposities duidelijk zijn.
- Wanneer mensen het gevoel hebben invloed te hebben op hun toekomst is de kans op succes groter. Ga na welke doelen de ander wil bereiken. Het gevoel van mee invloed te hebben versterkt het proces. Laat ruimte over om de ander te laten kiezen.
- Er bestaat geen definitieve verklaring over wat de werkelijkheid is. De verklaringsmodellen van alle partijen zijn even geldig.
- De hulpverlener is in het bezit van theoretische modellen. Door het stellen van vragen (leiden van het proces) kan je de ander ondersteunen om zich te richten op die krachten die mee een oplossing kunnen bieden voor de zorgen (inhoud).

Hoe verloopt de samenwerking tussen de consulent en de hulpverlenende instantie – wat draagt deze manier van oplossingsgericht samenwerken hiertoe bij?

De samenwerking lijkt wat duidelijker en concreter te verlopen, in die zin dat er meer duidelijkheid is over de wederzijdse verwachtingen. Iedereen lijkt wat meer aan het stuur te zitten en krijgt een duidelijke plaats.

Wat zou kunnen maken dat deze communicatie nog vlotter zou verlopen?

/

Welk effect heeft het oplossingsgericht werken op de samenwerkingsrelatie van de consulent op de cliënt?

De cliënt lijkt het gevoel te hebben meer gehoord te worden en dat de afgesproken verwachtingen van zichzelf zijn. Het is meer cliëntgericht.

Helpt het model van oplossingsgericht werken in het formuleren van maatschappelijk niet-onderhandelbare doelen?

Het is niet zo dat ik de indruk heb dat deze makkelijker worden uitgesproken of geformuleerd worden, wel lijken ze meer beklijvend.

Helpt het model van oplossingsgericht werken bij het evalueren van maatschappelijke doelen?

Een oplijsting lijkt steeds meer helpend te zijn om iets te evalueren.

In welke mate vindt de consulent dat ze voldoende in het hulpverleningsproces betrokken wordt? (Positie driehoek) Wat werkt hierin?

- continue en duidelijke communicatie

Consulent 8

Vraagstelling:

Gebruik van het 5-kolommenmodel (frequentie):

- Bij elk gesprek van de consulent/hulpverlener in kwestie
- Geregeld, met een gemiddelde van 3 per week.
- Nooit

Regelmatig gebruikte methodes binnen het gesprek (er mogen meerdere keuzes aangeduid worden):

- Genogram
- De oplossingsgericht flowchart (bezoeker, klager, klant)
- Risico-evaluatie
- Schaalvragen
- De wondervraag
- Vragen rond doelformulering
- Uitzonderingsvragen
- Risico-taxatie

Op welke manier zijn de aangekruiste technieken binnen de oplossingsgerichte stroming voor jou persoonlijk een meerwaarde?

Genogram in functie van het in kaart brengen van de levensgeschiedenis.

De wondervraag om het doel van de jongere te bespreken.

Vragen rond doelformulering om de doelen van de client zo scherp mogelijk te kunnen stellen en te kunnen bespreken.

Wat is volgens jou de meerwaarde van het 5-kolommenmodel?

Op welke momenten maak je gebruik van dit model in het hulpverleningsproces? (met ouders – kinderen – individueel)

Tot nu toe gebruik ik het 5-kolommenmodel voornamelijk in de fase van intake. Dit wordt dan samen met de client ingevuld. Tijdens evolutiebespreking wordt het 5-kolommenmodel van de vorige bespreking er geregeld bij genomen om de evolutie in kaart te brengen.

Wat zijn volgens jou de belangrijkste kernwaarden binnen oplossingsgericht werken (basishouding – methodisch werken)?

- Er is altijd sprake van samenwerking wanneer je elkaar bekijkt als iemand die de moeite waard is om mee samen te werken. Dit kan je versterken door de ander op een respectvolle manier aan te spreken waarbij je aandacht hebt voor de sterke kanten en hulpbronnen. Geef complimenten en vraag naar uitzonderingen op de zorgen.
- Werk samen met de persoon, niet met het probleem. Dit kan je doen door in de samenwerking op zoek te gaan naar elkaars verwachtingen om zo tot een oplossing te komen. Door te concretiseren hoe dit bereikt kan worden en wie hierin kan bijdragen wordt een duidelijker beeld gevormd van het te bewandelen pad.
- Wanneer iemand zelf tot oplossingen komt, zijn deze vaak krachtiger. Dit kan je bereiken door vragen te stellen aan de ander in plaats van te vertellen wat deze moet doen. Door het concreet doorvragen ontstaat er specifieke informatie die het mogelijk maakt de situatie beter te beoordelen. Door eveneens aandacht te hebben voor de positieve uitzonderingen, wordt er ruimte gecreëerd.
- Kleine oplossingen kunnen tot grote veranderingen leiden. Het geven van erkenning voor de kleine veranderingen kan leiden tot een sneeuwbaaleffect. Laat je niet frustreren wanneer grote doelen niet meteen haalbaar zijn.
- Een probleem is er niet altijd. Achterhalen wat in het verleden succes en oplossing bracht is belangrijk. Nadenken over uitzonderingen versterkt het zicht op een uitweg.
- Verandering is constant en onvermijdelijk. We kunnen een bijdrage leveren aan deze veranderingen door ook oog te hebben voor de positieve veranderingen. Praten over successen werkt.
- Gedwongen samenwerking is mogelijk wanneer de rolverdeling duidelijk is. Tracht een samenwerkingsrelatie uit te bouwen waarbij de machtsposities duidelijk zijn.
- Wanneer mensen het gevoel hebben invloed te hebben op hun toekomst is de kans op succes groter. Ga na welke doelen de ander wil bereiken. Het gevoel van mee invloed te hebben versterkt het proces. Laat ruimte over om de ander te laten kiezen.
- Er bestaat geen definitieve verklaring over wat de werkelijkheid is. De verklaringsmodellen van alle partijen zijn even geldig.
- De hulpverlener is in het bezit van theoretische modellen. Door het stellen van vragen (leiden van het proces) kan je de ander ondersteunen om zich te richten op die krachten die mee een oplossing kunnen bieden voor de zorgen (inhoud).

Hoe verloopt de samenwerking tussen de consulent en de hulpverlenende instantie – wat draagt deze manier van oplossingsgericht samenwerken hiertoe bij?

Deze samenwerking loopt in mijn beleving goed. Een goede communicatie is hierbij erg belangrijk.

Wat zou kunnen maken dat deze communicatie nog vlotter zou verlopen?

Goede afspraken bij het begin van de samenwerking.

Welk effect heeft het oplossingsgericht werken op de samenwerkingsrelatie van de consulent op de cliënt?

Meer oog voor het positieve, het stellen van kleinere vragen.

Helpt het model van oplossingsgericht werken in het formuleren van maatschappelijk niet-onderhandelbare doelen?

Het helpt op de doelen zo scherp mogelijk te stellen.

Helpt het model van oplossingsgericht werken bij het evalueren van maatschappelijke doelen?

Een duidelijke communicatie over de maatschappelijke doelen, maakt dat die doelen op geregelde tijdstippen concreet geëvalueerd kunnen worden.

In welke mate vindt de consulent dat ze voldoende in het hulpverleningsproces betrokken wordt? (Positie driehoek) Wat werkt hierin?

Wanneer er goede afspraken gemaakt worden, zowel met cliënt als hulpverlener, over de manier van communicatie, van mekaar op de hoogte te houden, werkt dit meestal ook wel.

Consulent 9

Vraagstelling:

Gebruik van het 5-kolommenmodel (frequentie):

- Bij elk gesprek van de consulent/hulpverlener in kwestie
- Geregeld, met een gemiddelde van 1x per 3 weken
- Nooit

Regelmatig gebruikte methodes binnen het gesprek (er mogen meerdere keuzes aangeduid worden)

- Genogram
- De oplossingsgericht flowchart (bezoeker, klager, klant)
- Risico-evaluatie
- Schaalvragen
- De wondervraag
- Vragen rond doelformulering
- Uitzonderingsvragen
- Risico-taxatie

Op welke manier zijn de aangekruiste technieken binnen de oplossingsgerichte stroming voor jou persoonlijk een meerwaarde?

In eerste gesprek standaard gebruik van genogram: biedt overzicht over de context en bevraag ook de aard van de relaties om na te gaan wie steunfiguren zijn.

Met de wondervraag krijg je goed zicht op wat minderjarige zelf wil bereiken en wat hij/zij ervaart als probleem. Met schaalvragen nuanceer je het probleem en kan je kleine haalbare doelen formuleren.

Wat is volgens jou de meerwaarde van het 5-kolommenmodel?

Op welke momenten maak je gebruik van dit model in het hulpverleningsproces? (met ouders – kinderen – individueel)

Helpt om heel concrete en praktische doelen te formuleren die de client begrijpt

Wat zijn volgens jou de belangrijkste kernwaarden binnen oplossingsgericht werken (basishouding – methodisch werken)?

- Er is altijd sprake van samenwerking wanneer je elkaar bekijkt als iemand die de moeite waard is om mee samen te werken. Dit kan je versterken door de ander op een respectvolle manier aan te spreken waarbij je aandacht hebt voor de sterke kanten en hulpbronnen. Geef complimenten en vraag naar uitzonderingen op de zorgen.
- Werk samen met de persoon, niet met het probleem. Dit kan je doen door in de samenwerking op zoek te gaan naar elkaars verwachtingen om zo tot een oplossing te komen. Door te concretiseren hoe dit bereikt kan worden en wie hierin kan bijdragen wordt een duidelijker beeld gevormd van het te bewandelen pad.
- Wanneer iemand zelf tot oplossingen komt, zijn deze vaak krachtiger. Dit kan je bereiken door vragen te stellen aan de ander in plaats van te vertellen wat deze moet doen. Door het concreet doorvragen ontstaat er specifieke informatie die het mogelijk maakt de situatie beter te beoordelen. Door eveneens aandacht te hebben voor de positieve uitzonderingen, wordt er ruimte gecreëerd.
- Kleine oplossingen kunnen tot grote veranderingen leiden. Het geven van erkenning voor de kleine veranderingen kan leiden tot een sneeuwbaaleffect. Laat je niet frustreren wanneer grote doelen niet meteen haalbaar zijn.
- Een probleem is er niet altijd. Achterhalen wat in het verleden succes en oplossing bracht is belangrijk. Nadenken over uitzonderingen versterkt het zicht op een uitweg.
- Verandering is constant en onvermijdelijk. We kunnen een bijdrage leveren aan deze veranderingen door ook oog te hebben voor de positieve veranderingen. Praten over successen werkt.
- Gedwongen samenwerking is mogelijk wanneer de rolverdeling duidelijk is. Tracht een samenwerkingsrelatie uit te bouwen waarbij de machtsposities duidelijk zijn.
- Wanneer mensen het gevoel hebben invloed te hebben op hun toekomst is de kans op succes groter. Ga na welke doelen de ander wil bereiken. Het gevoel van mee invloed te hebben versterkt het proces. Laat ruimte over om de ander te laten kiezen.
- Er bestaat geen definitieve verklaring over wat de werkelijkheid is. De verklaringsmodellen van alle partijen zijn even geldig.
- De hulpverlener is in het bezit van theoretische modellen. Door het stellen van vragen (leiden van het proces) kan je de ander ondersteunen om zich te richten op die krachten die mee een oplossing kunnen bieden voor de zorgen (inhoud).

Hoe verloopt de samenwerking tussen de consulent en de hulpverlenende instantie – wat draagt deze manier van oplossingsgericht samenwerken hiertoe bij?

Duidelijk maken van de doelen van de begeleiding

Wat zou kunnen maken dat deze communicatie nog vlotter zou verlopen?

/

Welk effect heeft het oplossingsgericht werken op de samenwerkingsrelatie van de consulent op de cliënt?

Legt verantwoordelijkheid voor eigen oplossingen bij cliënt

Maakt de samenwerkingsrelatie concreet en doelgericht

Helpt het model van oplossingsgericht werken in het formuleren van maatschappelijk niet-onderhandelbare doelen?

Niet altijd omdat sommige cliënten de doelen die de consulent formuleert betwisten.

Helpt het model van oplossingsgericht werken bij het evalueren van maatschappelijke doelen?

Vooraf de risico taxatie

In welke mate vindt de consulent dat ze voldoende in het hulpverleningsproces betrokken wordt? (Positie driehoek) Wat werkt hierin?

Wat werkt is dat de positie van de client wordt verduidelijkt en dat er wordt stil gestaan bij wat er moet bereikt worden opdat de consulent het dossier kan sluiten

Consulent 10

Vraagstelling:

Gebruik van het 5-kolommenmodel (frequentie):

- Bij elk gesprek van de consulent/hulpverlener in kwestie
- Geregeld, met een gemiddelde van: bij intake en evaluatiebespreking van de Wiekslag
- Nooit

Regelmatig gebruikte methodes binnen het gesprek (er mogen meerdere keuzes aangeduid worden):

- Genogram
- De oplossingsgericht flowchart (bezoeker, klager, klant)
- Risico-evaluatie
- Schaalvragen
- De wondervraag
- Vragen rond doelformulering
- Uitzonderingsvragen
- Risico-taxatie

Op welke manier zijn de aangekruiste technieken binnen de oplossingsgerichte stroming voor jou persoonlijk een meerwaarde?

De aangekruiste technieken zorgen voor een concretere doelformulering. Vooral naar de cliënt toe is dit belangrijk.

Wat is volgens jou de meerwaarde van het 5-kolommenmodel?

Op welke momenten maak je gebruik van dit model in het hulpverleningsproces? (met ouders – kinderen – individueel)

Het geeft een duidelijke betrokkenheid en inspraak van de cliënt weer. Ik gebruik het vooral tijdens de intake en evolutiebespreking van de Wiekslag. Het 3-kolommenmodel kan ook bij kinderen gebruikt worden om een zicht te krijgen op hun beleving van de situatie.

Wat zijn volgens jou de belangrijkste kernwaarden binnen oplossingsgericht werken (basishouding – methodisch werken)?

- Er is altijd sprake van samenwerking wanneer je elkaar bekijkt als iemand die de moeite waard is om mee samen te werken. Dit kan je versterken door de ander op een respectvolle manier aan te spreken waarbij je aandacht hebt voor de sterke kanten en hulpbronnen. Geef complimenten en vraag naar uitzonderingen op de zorgen.
- Werk samen met de persoon, niet met het probleem. Dit kan je doen door in de samenwerking op zoek te gaan naar elkaars verwachtingen om zo tot een oplossing te komen. Door te concretiseren hoe dit bereikt kan worden en wie hierin kan bijdragen wordt een duidelijker beeld gevormd van het te bewandelen pad.
- Wanneer iemand zelf tot oplossingen komt, zijn deze vaak krachtiger. Dit kan je bereiken door vragen te stellen aan de ander in plaats van te vertellen wat deze moet doen. Door het concreet doorvragen ontstaat er specifieke informatie die het mogelijk maakt de situatie beter te beoordelen. Door eveneens aandacht te hebben voor de positieve uitzonderingen, wordt er ruimte gecreëerd.
- Kleine oplossingen kunnen tot grote veranderingen leiden. Het geven van erkenning voor de kleine veranderingen kan leiden tot een sneeuwbaaleffect. Laat je niet frustreren wanneer grote doelen niet meteen haalbaar zijn.
- Een probleem is er niet altijd. Achterhalen wat in het verleden succes en oplossing bracht is belangrijk. Nadenken over uitzonderingen versterkt het zicht op een uitweg.
- Verandering is constant en onvermijdelijk. We kunnen een bijdrage leveren aan deze veranderingen door ook oog te hebben voor de positieve veranderingen. Praten over successen werkt.
- Gedwongen samenwerking is mogelijk wanneer de rolverdeling duidelijk is. Tracht een samenwerkingsrelatie uit te bouwen waarbij de machtsposities duidelijk zijn.
- Wanneer mensen het gevoel hebben invloed te hebben op hun toekomst is de kans op succes groter. Ga na welke doelen de ander wil bereiken. Het gevoel van mee invloed te hebben versterkt het proces. Laat ruimte over om de ander te laten kiezen.
- Er bestaat geen definitieve verklaring over wat de werkelijkheid is. De verklaringsmodellen van alle partijen zijn even geldig.
- De hulpverlener is in het bezit van theoretische modellen. Door het stellen van vragen (leiden van het proces) kan je de ander ondersteunen om zich te richten op die krachten die mee een oplossing kunnen bieden voor de zorgen (inhoud).

Hoe verloopt de samenwerking tussen de consulent en de hulpverlenende instantie – wat draagt deze manier van oplossingsgericht samenwerken hiertoe bij?

Het geeft een bepaalde duidelijkheid over het hulpverleningsproces.

Wat zou kunnen maken dat deze communicatie nog vlotter zou verlopen?

Ik denk persoonlijk dat we elkaar duidelijk dienen te informeren over de evolutie binnen het begeleidingsproces. Het oplossingsgerichte schets concrete, duidelijke doelen. Ik mis hier echter het verhaal van de cliënt in. De manier waarop er wordt samengewerkt met de cliënt en de hulpverlening.

Welk effect heeft het oplossingsgericht werken op de samenwerkingsrelatie van de consulent op de cliënt?

Het biedt meer transparantie. Er is sprake van een open samenwerkingsrelatie.

Helpt het model van oplossingsgericht werken in het formuleren van maatschappelijk niet-onderhandelbare doelen?

Ja, het is voor mij gemakkelijker om dingen concreet te benoemen.

Helpt het model van oplossingsgericht werken bij het evalueren van maatschappelijke doelen?

Ja, het is voor mij gemakkelijker om vooropgestelde doelen te overlopen.

In welke mate vindt de consulent dat ze voldoende in het hulpverleningsproces betrokken wordt? (Positie driehoek) Wat werkt hierin?

Persoonlijk vindt ik dat de consulent voldoende wordt betrokken in het proces. Ik mis echter het verhaal, de nuance van de cliënt. Persoonlijk zou ik graag meer informatie krijgen over het hulpverleningsproces. Hoe loopt de samenwerking cliënt – hulpverlening? Hoe ervaart de hulpverlening de cliënt? Loopt alles naar behoren? Hier zou ik graag meer zicht op willen krijgen. Dit mis ik binnen het concrete, duidelijke verhaal van het oplossingsgerichte.

BIJLAGE 8: BASISHOUDINGEN PROJECT WIEKSLAG – JONGERENWELZIJN

- Er is altijd sprake van samenwerking wanneer je elkaar bekijkt als iemand die de moeite waard is om mee samen te werken. Dit kan je versterken door de ander op een respectvolle manier aan te spreken waarbij je aandacht hebt voor de sterke kanten en hulpbronnen. Geef complimenten en vraag naar uitzonderingen op de zorgen.
- Werk samen met de persoon, niet met het probleem. Dit kan je doen door in de samenwerking op zoek te gaan naar elkaars verwachtingen om zo tot een oplossing te komen. Door te concretiseren hoe dit bereikt kan worden en wie hierin kan bijdragen wordt een duidelijker beeld gevormd van het te bewandelen pad.
- Wanneer iemand zelf tot oplossingen komt, zijn deze vaak krachtiger. Dit kan je bereiken door vragen te stellen aan de ander in plaats van te vertellen wat deze moet doen. Door het concreet doorvragen ontstaat er specifieke informatie die het mogelijk maakt de situatie beter te beoordelen. Door eveneens aandacht te hebben voor de positieve uitzonderingen, wordt er ruimte gecreëerd.
- Kleine oplossingen kunnen tot grote veranderingen leiden. Het geven van erkenning voor de kleine veranderingen kan leiden tot een sneeuwbaaleffect. Laat je niet frustreren wanneer grote doelen niet meteen haalbaar zijn.
- Een probleem is er niet altijd. Achterhalen wat in het verleden succes en oplossing bracht is belangrijk. Nadenken over uitzonderingen versterkt het zicht op een uitweg.
- Verandering is constant en onvermijdelijk. We kunnen een bijdrage leveren aan deze veranderingen door ook oog te hebben voor de positieve veranderingen. Praten over successen werkt.
- Gedwongen samenwerking is mogelijk wanneer de rolverdeling duidelijk is. Tracht een samenwerkingsrelatie uit te bouwen waarbij de machtsposities duidelijk zijn.
- Wanneer mensen het gevoel hebben invloed te hebben op hun toekomst is de kans op succes groter. Ga na welke doelen de ander wil bereiken. Het gevoel van mee invloed te hebben versterkt het proces. Laat ruimte over om de ander te laten kiezen.
- Er bestaat geen definitieve verklaring over wat de werkelijkheid is. De verklaringsmodellen van alle partijen zijn even geldig.
- De hulpverlener is in het bezit van theoretische modellen. Door het stellen van vragen (leiden van het proces) kan je de ander ondersteunen om zich te richten op die krachten die mee een oplossing kunnen bieden voor de zorgen (inhoud).

BIJLAGE 9: HUIDIGE SITUATIE SAMENWERKINGSPROJECT

Project OGS Wiekslag-Jongerenwelzijn – versie 09/05/'14

Deze nota heeft als doel de medewerker handvatten te geven in het oplossingsgericht samenwerken rond signalen van welzijn en veiligheid in de driehoek cliënt-begeleider-consulent. De doelstelling van deze handvatten is het ontwikkelen van partnerschap tussen de verschillende betrokkenen.

Basishouding oplossingsgericht samenwerken

- Er is **altijd sprake van samenwerking** wanneer je elkaar bekijkt als iemand die de moeite waard is om mee samen te werken. Dit kan je versterken door de ander op een respectvolle manier aan te spreken waarbij je aandacht hebt voor ieders krachten en hulpbronnen. Geef complimenten en vraag altijd naar de uitzonderingen op de zorg .
- **Werk samen met de persoon, niet met het probleem.** Dit doe je door in de samenwerking op zoek te gaan naar elkaars verwachtingen om zo tot een oplossing te komen. Maak een beeld van de gewenste toekomst . Hoe kan de persoon deze bereiken en wie kan hierin bijdragen. Zo krijgt iedere betrokkene een duidelijker beeld van het te bewandelen pad.
- Wanneer **iemand zelf tot oplossingen komt**, zijn deze vaak krachtiger. Je bereikt dit door vragen te stellen aan de ander in plaats van te vertellen wat deze moet doen. Door doorvragen naar “en wat nog meer” bekom je specifieke informatie die het mogelijk maakt de situatie beter te beoordelen. Bijkomend geef je aandacht aan de positieve uitzonderingen. Zo wordt er ruimte gecreëerd.
- **Kleine oplossingen kunnen tot grote veranderingen leiden.** Het geven van erkenning voor de kleine veranderingen leidt tot een sneeuwbaaleffect. Laat je niet frustreren wanneer grote doelen niet meteen haalbaar zijn.
- **Een probleem is er niet altijd.** Achterhaal wat in het verleden succes en oplossing bracht. Dit is belangrijk om perspectief te krijgen op een oplossing . Nadenken over uitzonderingen versterkt het zicht op een uitweg.
- **Verandering is constant en onvermijdelijk.** Je levert een bijdrage aan deze veranderingen door oog te hebben voor de positieve veranderingen. Praten over successen werkt. Dat wat je aandacht geeft, groeit!!

- **Gedwongen samenwerking is mogelijk wanneer de rolverdeling duidelijk is.** Bespreek vooraf wie vanuit welke rol en positie deelneemt aan het proces. Tracht een samenwerkingsrelatie uit te bouwen waarbij de machtsposities duidelijk zijn.
- Wanneer mensen het gevoel hebben **invloed te hebben op hun toekomst** is de kans op succes groter. Vertrek vanuit de doelen die de ander wil bereiken. Plaats daarbij de doelen die niet onderhandelbaar zijn (maatschappelijke noodzaak). Het gevoel van mee invloed te hebben versterkt het proces. Laat ruimte over om de ander te laten kiezen.
- Er bestaat **geen definitieve verklaring over wat de werkelijkheid** is. Ieder zijn verklaring vanuit de eigen positie is evenwaardig aan die van een ander.
- De begeleider is in het bezit van theoretische modellen. Door het stellen van vragen (leiden van het **proces**) kan je de ander ondersteunen om zich te richten op die krachten die mee een oplossing kunnen bieden (het **HOE**) voor de zorgen (het **WAT**).

Samenwerkingsmodel

Voortraject

- ✓ De consultants van OCJ en jeugdrechtbank en de begeleiders van de Wiekslag vzw kwamen op basis van gemeenschappelijke ervaringen in 15 dossiers tot een raamwerk dat de 3 partijen, uit de driehoek client-begeleider-consultant, in staat stelt om door middel van oplossingsgerichte gesprekken te komen tot partnerschap. Dit partnerschap leidt tot een betere samenwerking rond de te bereiken doelen.
- ✓ Vanuit die ervaring wordt met betrekking tot de toekomstige samenwerking gekozen voor het toepassen van het oplossingsgericht kolommenmodel als gemeenschappelijke methodiek.
- ✓ Voorafgaand aan de toewijzing van een dossier gaat de consultant in het voortraject oplossingsgericht met het cliëntsysteem aan de slag;
- ✓ Oplossingsgericht werken houdt in dat de consultant diegene is die het hulpverleningsproces stuurt door het stellen van de vragen. De inhoud wordt vorm

gegeven door de betrokken partijen. Omwille van zijn maatschappelijke opdracht, is het erg belangrijk dat de consulent zijn mandaat binnen het hulpverleningsproces duidelijk uitlegt.

Binnen het kolommenmodel krijgen de zorgen en krachten van de betrokken partijen (ouders, kind/jongere, school, politie, hulpverlening, ...) met betrekking tot het kind/de jongere een plaats. Dit draagt er toe bij dat iedereen meer overzicht krijgt op de situatie. Ook geeft dit meer zicht op elkaars standpunten. Het vaststellen van de gewenste verandering betekent dat iedere partij concreet benoemd welk gedrag er in de plaats dient te komen in het belang van het kind/de jongere.

Vanuit zijn maatschappelijk opdracht zal de consulent (en zijn team), t.av. de ouders en het kind/de jongere de maatschappelijke verwachtingen (niet-onderhandelbare doelen waar aan gewerkt dient te worden) duidelijk verwoorden. Het vizier van de consulent is gericht op wat werkt en hoe de gewenste toekomst er voor de jongeren/het kind dient uit te zien.

- ✓ Na de toewijzing maken de begeleider (regisseur op cliëntniveau) en de consulent praktische afspraken omtrent de intake. De inhoud wordt besproken op de intake.
- ✓ Dit samenwerkingsmodel is het best toepasbaar op dossiers waarbij er sprake is van Intervenierende Casemanagement bij het OCJ en dossiers van de SDJ.

Intake

- Opstart
 - Korte **voorstelling** van alle **aanwezigen** en eventuele **verontschuldigten**. (consulent)
 - Kort formuleren van het **doel** van deze **samenkomst**: *“Eerste kennismaking en komen tot een partnerschap in het werken naar oplossingen toe. Als middel gebruiken we daarvoor een kolommenmodel. (consulent)*
 - Korte **voorstelling** van **De Wiekslag** en werking module.
(begeleider voorziening): *Wie zijn we? Wat doen we? Hoe werken we (zie basishouding)?*
- Opmaak kolommenmodel/werkplan

Voorziening (begeleider):

- De begeleider stuurt het proces op de intake. Dit betekent dat deze de vragen stelt en er zorg voor draagt dat alle partijen hun bijdrage leveren aan het werkplan.
- De begeleider vraagt specifiek naar de uitzonderingen op de zorgen.
- De begeleider checkt of veiligheid een te bespreken item is.

Cliënt:

- Met betrekking tot de bespreking van de inhoud "zit de cliënt aan het stuur". Daarom gaat er in eerste instantie voldoende aandacht naar zijn zorgen/krachten en de gewenste verandering met betrekking tot het kind/ de jongere.

Consulent:

- De consulent is reeds aan de slag gegaan met het gezinssysteem waardoor hij aanvullingen kan doen op het verhaal van de cliënt. Hiervoor kan hij beroep doen op zijn kolommenmodel.
- De consulent benoemt zijn zorgen/krachten betreffende de jongere/ het kind. Veiligheid is hierbij een vast item.
- Voorts formuleert hij concreet "wat" (niet-onderhandelbare doelen) er maatschappelijk gezien veranderd dient te worden.
- De maatschappelijk niet-onderhandelbare doelen zijn terug te vinden in het hulpverleningsprogramma.

Afspraken binnen de driehoek ter afronding:

- De veiligheidsschaal wordt ingevuld door alle partijen. De schaalvraag is een "afweging" van de gewichtsverhouding tussen de zorgen en krachten en het effect hiervan op het kind/de jongere.

- Het werkplan wordt overlopen. De evaluatieschaalvraag wordt ingevuld: in welke mate voelt iedere partij zich gehoord?
- Er wordt een datum vastgelegd voor het volgend driehoeksoverleg.
- Afspreken hoe iedereen betrokken en geïnformeerd blijft gedurende het proces (consulent, ouders/jongere; begeleider).

Hulpverleningsproces en tussentijds driehoeksoverleg

- Bij het begin van het overleg wordt afgesproken wie het overleg zal leiden.

Cliënt:

- De cliënt heeft het overleg met de begeleider voorbereid. De cliënt bespreekt aan welke doelen de afgelopen periode gewerkt is, op welke wijze dit gebeurt is en in welke mate deze volgens hem reeds bereikt zijn. Deze informatie is ook reeds weergegeven in het werkplan.

Voorziening (begeleider):

- Gezien de begeleider het traject mee bewandelt, kan hij de cliënt ondersteunen in het brengen van de inhoud.
- De begeleider vult het kolommenmodel (werkplan) aan waar nodig.
- Het werkplan informeert de consulent. Deze informatie dient praktisch bewijsbaar te zijn; hoe werd er de voorbije periode aan het doel gewerkt – wat lukte en is de stand van zaken – waar liggen nog werkpunten.
- De voorziening informeert de consulent zoals afgesproken bij de intake.

Consulent:

- De consulent bewaakt de maatschappelijk niet onderhandelbare doelen.
- De consulent benoemt wat hij tegen de volgende bijeenkomst minimaal verder veranderd wenst te zien.

Afspraken binnen de driehoek ter afronding:

- De veiligheidsschaal wordt ingevuld door alle partijen. De schaalvraag is een “afweging” van de gewichtsverhouding tussen de zorgen en krachten en het effect hiervan op het kind/de jongere.
- Het werkplan wordt overlopen. De evaluatieschaalvraag wordt ingevuld: in welke mate voelt iedere partij zich gehoord?
- Er wordt een datum vastgelegd voor het volgend driehoeksoverleg.
- Afspreken hoe iedereen verder betrokken en geïnformeerd blijft gedurende het proces (consulent, ouders/jongere; begeleider).

Positieve effecten volgens consulenten en begeleiders op de driehoek

- ✓ Dankzij het samenwerkingsmodel kan je meer achterover leunen en de cliënt in zijn verantwoordelijkheid zetten.
- ✓ Wanneer de intake goed voorbereid wordt, hebben de cliënten op voorhand ook al meer nagedacht over hun hulpvraag.
- ✓ De cliënten kennen het drie-kolommenmodel en zijn goed voorbereid bij de evolutiebespreking. De cliënt krijgt de positie om zelf sterker in te zetten op de inhoud tijdens de bespreking.
- ✓ De intake verloopt duidelijker en overzichtelijker.
- ✓ Het gezin komt tijdens de intake meer aan het woord.
- ✓ Er is sprake van open communicatie. De cliënt weet beter waar hij aan toe is.
- ✓ Het werkt activerend.
- ✓ Er is een gemeenschappelijke taal in het verwoorden van de zorgen/krachten/doelen.
- ✓ Er wordt minder in verhalen verteld en je komt sneller tot de kern van de zaak.
- ✓ Er wordt vertrokken vanuit de krachten van de cliënten. Hierdoor staan de cliënten er meer voor open om te vertellen wat er niet goed loopt. Tijdens het proces is er de ruimte om met vallen en opstaan aan de slag te gaan. Dit proces start tijdens de intake.

- ✓ De inhoud wordt in een vorm gegoten, met name in het kolommenmodel.
- ✓ De ervaring is dat de geschiedenis van het gezin ook een rol speelt in het verhaal. Iedereen voelt wel de focusverschuiving naar het toekomstgerichte. Dit wordt als erg zinvol ervaren. Voorts is er de verschuiving van de expertpositie van de hulpverlener naar de co-expertpositie van de cliënt.
- ✓ Het wordt ervaren als een wij-verhaal: we hebben elkaar nodig in het proces. De doelen worden concreter en er zijn prioriteiten in de doelen.
- ✓ Duidelijkheid in de rolverdeling. De consulent is diegene die de niet-onderhandelbare doelen neerzet en hierover de eindregie voert. Deze niet-onderhandelbare doelen zijn de thema's waar het over de (on)veiligheid van de kinderen en jongeren gaat. De begeleider als ondersteuning voor het gezin om het veiliger te maken.
- ✓ De begeleider ziet zichzelf meer vragen stellen en gaat minder van de verwachting uit dat de consulent alles moet beheersen.
- ✓ De doelstellingen worden duidelijker geformuleerd en verfijnder.
- ✓ De valkuil om zelf oplossingen op tafel te brengen blijft aanwezig. Je kan er nu wel bewuster mee omgaan
- ✓ Het onderscheid tussen het "hoe" en het "wat" vanuit de verschillende posities is helpend.
- ✓ Dankzij het model ontstaat er meer transparantie in het handelen.
- ✓ De afspraken die met het cliëntsysteem gemaakt worden zijn meer geconcretiseerd.
- ✓ Tijdens de tussentijdse besprekingen gaat er meer aandacht naar het proces. Het is functioneler: hoe gaat de hulp verder georganiseerd worden?
- ✓ De consulent voelt zich meer betrokken in het proces door tussentijdse contacten. Voorts worden de methodieken die de Wiekslag gebruikt en het inschakelen van het professioneel en natuurlijk netwerk als professioneel ervaren.
- ✓ De consulent krijgt een evenwichtiger beeld doordat er ook mailverkeer is met positieve boodschappen.

- ✓ De samenwerking is aangenamer doordat er meer over het proces met elkaar wordt gepraat. Het is helpend om elkaar rechtstreeks vragen te stellen en ideeën uit te wisselen.

Positieve effecten volgens cliënten op de driehoek

- ✓ Is momenteel onderwerp van het eindwerk.

Hulpmiddelen

- De begeleider gebruikt het vijf-kolommenmodel om de informatie tijdens de intake weer te geven.
- De thema's die op een intake benoemd worden, kunnen tijdens het hulpverleningsproces gemakkelijker besproken worden. Om deze reden komt veiligheid reeds van bij de start ter sprake.
- Bezoeker-klager-klant-co-ëxpert → focusverschuiving begint op intake
- Oefenen in vragen stellen. Vraag bepaalt het antwoord. Het hulpverleningsproces binnen de driehoek start op de intake.
- Begeleiders en consulenten moeten durven springen in het ijskoud bad wanneer het gaat over moeilijk thema's, waaronder onveiligheid.
- Vraag naar concreet gedrag en feiten, hoe vaak het zich voor doet en de uitzonderingen . Maak de verbinding met het effect op het kind/de jongere.
- Het geeft hoop wanneer er een beeld wordt geschetst van hoe de "leefsituatie" er voor het kind "goed genoeg" uit zou kunnen zien.
- Het werkt ondersteunen wanneer er prioriteiten aan de doelstellingen worden gekoppeld.
- De cliënt dient dit beeld van de leefsituatie zelf niet te onderschrijven. De vraag is: "Wat denkt u dat er zal gebeuren indien dit niet bereikt wordt?". In welke mate is het gezin bereid hieraan tegemoet te komen? Hefboomfunctie van de consulent/jeugdrechter.

- Het formuleren van een danger-statement (“Wat is het ergste dat er volgens u kan gebeuren met dit kind/deze jongere?”) kan helpend zijn om de zorgen die leven concreet weer te geven.
- Met ouders nadenken over hoe zij in de toekomst “boven verdenking” en hun kinderen “buiten gevaar” gesteld kunnen worden in situaties van onveiligheid.

Vragen (tot nu toe):

- Wat indien de consulent het gezin reeds enige tijd niet meer heeft gezien alvorens de hulp start?
- Hoe concreet moeten de maatschappelijke niet onderhandelbare doelen zijn?
- Moet er bij het informeren van de consulent over de onveiligheid rekening gehouden worden met de ernst van de onveiligheid?
- De veiligheidsschaal meer oefenen en alle partijen betrekken.
- Hoe kan een gedeelde regie er uit zien? (het wat en het hoe binnen de hulp)
- Hoe ziet een leefsituatie er goed genoeg uit?
- Hoe lang moet aangetoond worden dat de leefsituatie goed genoeg is alvorens de hulp wordt afgesloten?
- Het stellen van vragen moet verder geoefend worden

BIJLAGE 10: DE WIEKSLAG

De Wiekslag vzw

De wiekslag vzw is een dienstencentrum binnen de Bijzondere Jeugdbijstand, erkend door de Vlaamse Gemeenschap.

Wij hebben als opdracht hulp te bieden aan minderjarigen in een problematische opvoedingssituatie. Dit doen we in nauwe samenwerking met de ruime leefomgeving van de kinderen en jongeren, o.a.; ouders, broers, zussen, de nabije familieleden en mensen uit betekenisvolle sociale verbanden.

Wij handelen in opdracht van verwijzende instanties, met name :

- > de comités voor bijzondere jeugdzorg
- > de jeugdrechters.

Ons voorzieningenaanbod is:

- > Residentieel: vier leefgroepen
- > Semi-ambulant: één dagcentrum
- > Ambulant: drie thuisbegeleidingdiensten en één dienst begeleiding bij zelfstandig wonen.

De hulp die wij bieden is intensief, maatschappelijk aanvaardbaar en gericht op de totale persoonsvorming van de cliënten. Wij werken met een onbevooroordeelde inzet op basis van respect voor de menselijke waardigheid en waarborgen de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

In hoofdzaak richten we ons tot de minst bevoorrechte sociale groepen uit de regio van onze voorzieningen. Een begeleiding aan huis of dicht bij huis is ons opzet.

Om flexibel kunnen in te spelen op noden en vragen uit de maatschappij kunnen we ook projecten in het kader van het jeugdwelzijn realiseren.

<http://www.dewiekslag.be/>

BIJLAGE 11: INTERVIEW WIM BRAAMSE

Mijn eindwerk gaat over de effectiviteit van het oplossingsgericht werken binnen de werking van de consultants binnen Jongerenwelzijn. Ik tracht een korte schets te geven over welke methoden gebruikt worden, met welke achterliggende houdingen er gehandeld wordt en de effectiviteit van het oplossingsgerichte. Ik tracht in mijn eindwerk ook zelf de methodieken en technieken van het oplossingsgerichte toe te passen in het werkveld en te evalueren.

Wim Braamse

Wim Braamse is sinds 1988 werkzaam binnen de Zeeuwse Jeugdzorg, waar 2 thema's in zijn werkveld steeds centraal stonden: het welzijn en de veiligheid van kinderen en de overtuiging dat in elk gezin oplossingen aanwezig zijn. Wim traint werkers binnen de jeugdzorg in Nederland en in Vlaanderen in gezinsgerichte methodieken, crisisinterventie, Intensief Pedagogische Thuishulp (IPT), oplossingsgericht werken en oplossingsgerichte modellen en thema's rond huiselijk geweld. Daarenboven traint Wim gezinswerkers en teams in het uitvoerende werken binnen gezinnen en geeft hij cursussen aan kinderen, hun ouders, Jeugdzorg- en onderwijsprofessionals.

Wim Braamse heeft de opleiding systemische gezinsbegeleiding bij KERN in Sint-Niklaas afgerond en is door Andrew Turnell opgeleid in de werkwijze van Signs of Safety. De werkwijze van Signs of Safety stelt de veiligheid van kinderen centraal. Het model van Signs of Welbeing, in Engeland ontwikkeld voor een bredere doelgroep dan gezinnen met een hoog risico op misbruik, mishandeling en verwaarlozing heeft hij vertaald naar het Nederlands en geïntroduceerd in Nederland.

Wim stond aan de basis bij het ontstaan van VraagKracht. VraagKracht staat voor vraaggerichtheid en versterking. Het werd opgestart in 2004 in de provincie Zeeland en specialiseerde zich in het uitvoeren van vraaggerichte gezinsprogramma's in opvoedingsondersteuning en deskundigheidsbevordering voor professionals. Het doel van VraagKracht is om een kleine en flexibele organisatie te zijn, die nauw in samenwerking gaat met andere jeugdzorg partners. Zo willen ze een bijdrage leveren aan een snelle hulpverlening op maat.

VraagKracht wordt gekenmerkt door een oplossingsgerichte werkwijze waarin de klant en zijn hulpvraag een centrale positie innemen. Het team van VraagKracht streeft ernaar om snel en creatief in te springen op complexe en bijzondere hulpvragen.

Deel 1: Wim Braamse

1. Wie bent U als hulpverlener? Wat maakt dat U koos voor een uitdieping van oplossingsgerichte werken?

20 jaar geleden werkte ik als hulpverlener binnen crisisinterventie in gezinnen. Hier noemt ment dit Crisishulp aan Huis. Ik leerde er zeer streng en strak methodisch te werken en besepte steeds meer en meer wat het nut hiervan was. Ik werd me meer bewust van de effectiviteit van mijn handelen. Methodisch denken en bewustzijn gaan hand in hand. Ik ging bijgevolg meer nadenken over methodes om toe te passen.

Wanneer ik in de praktijk iets tegen komt wat me uitdaging biedt, begint ik er gewoon aan. Ik ben iemand die graag veranderingen wilt aanbrengen en me volledig kan storten in een 'project'. Mijn motto is 'gewoon doen'.

Het oplossingsgericht kwam bij wijze van spreke via de achterdeur binnen. Eerst was er de Signs of Safety methodiek door Andrews Turnell & Steve Edwards. De focus lag hier vooral op de veiligheidsplanning. Persoonlijk vond ik dat de oplossingsgerichte basis te weinig in beeld werd gebracht en te weinig in onze vingers zat. Ik vond dat vanuit het oplossingsgericht we veel meer richtingen uit konden naar hulpverlening toe.

Wanneer we oplossingsgericht gaan kijken kunnen we successen uitvergroten. In leertheorie spreken we van conditionering. Enkel de gedachtegang maakt dat de uitwerking anders is. Wanneer we bewust omgaan met krachten, worden keuzes gemaakt.

Samen in de regio ging ik op zoek naar modellen waarin we samen konden werken, elkaar snel zouden begrijpen en een duidelijke communicatie werd gehanteerd. Ik zocht naar een model waarin eenduidigheid was, zonder mijn eigen expertise te verliezen. Mijn zoektocht startte nadat een arts van het VK mee aansprak. Vervolgens ging ik op training in Zweden en impliceerden we de methode in Zeeland. Nu is het model 1 van de 2 leidende modellen sinds 2007.

Wim was binnen het crisisinterventieteam inhoudelijk verantwoordelijke. Hij wou echter meer bereiken. Momenteel bestaat de kern van VraagKracht uit de helft van het oude team van de crisisinterventie. Voor Wim is zijn job meer een missie, dan een verplichting. Het is een manier van denken, die hij implementeer in alle gebieden van zijn leven. Het is een overtuiging, een gevoel.

De kracht van het oplossingsgerichte ligt voor Wim in het feit dat je stappen op voorhand in je hoofd maakt. Je maakt een voorstelling over wat je zal doen in de toekomst. We

kijken met andere wijze op een andere manier naar situaties, we kijken de andere kant op. We kijken niet achterom, maar vooruit.

2. Wat heeft U betekend voor Jongerenwelzijn? Heeft U bereikt wat U wilde bereiken (achterliggend gedachtegoed) ? Wat zou er nog nodig zijn om dit te bereiken?

Voor Wim ligt de meerwaarde van zijn job in het inspireren van anderen. Wanneer hij al maar 1 persoon kan inspireren, is hij een tevreden mens. Hij heeft volgens hem veel meer bereikt dan hij durfde te verwachten. Het feit dat dit interview bijvoorbeeld plaatsvindt en de intervisies van de projectgroepen kunnen doorgaan, is voor hem een groot succes. Wim en zijn collega's hebben over een tijdspanne van 2 jaar alle consulenten in Vlaanderen de opleiding van het oplossingsgerichte gegeven. Vanuit Jongerenwelzijn werd de keuze gemaakt om dit model te gebruiken. Wim heeft echter niet meegeschreven aan de beleidsnota, maar vindt dat er ook plaats moet zijn voor nieuwe gedachten. Als Wim nog iets zou willen bereiken, is het een project tussen Jongerenwelzijn en de jeugdrechters en het parket. Hij wil graag de hogere instanties bereiken, zodat zij ook meer begrijpen en zien vanwaar het komt. Hij wilt een doorzichtiger lijn bereiken, waarin meer afstemming centraal staat. Zo zouden de jeugdrechters en de consulenten in de oefening zichzelf meer kunnen afstemmen op elkaars rollen. Wim geeft ook het belang aan dat iedereen, ook de trainers van het Oplossingsgerichte Werken, af en toe moeten worden door elkaar geschuld. Ook zij moeten af en toe weer 'back to the basics'.

Deel 2: de consulent als oplossingsgerichte werker

1. Wat is de meerwaarde voor de consulent om oplossingsgericht te werken volgens U? Hoe kan de consulent dit het beste toepassen in zijn werkveld?

De consulent heeft zeer veel gereedschappen. Voor Wim is het een meerwaarde als er daar eentje bij gestopt kan worden. In situaties waarin niets lijkt te werken, is er dan toch weer een tool bij. De oplossingsgerichte model kan je in elke situatie gebruiken, doch dien je niet in elke sessie en met elke klant op hetzelfde niveau te werken. Soms hebben we niet de tijd en de competentie om het voor mekaar te krijgen. We moeten dit gevoel dan erkennen. Belangrijk is dat alles wat werkt, daar moeten we meer van doen!

We moeten bijgevolg andere technieken niet zomaar overboord te gooien. We moeten deze meenemen en kijken hoe deze informatie past in een ander raamwerk.

Wim vindt de kracht van het oplossingsgericht dat er niet zo zeer veel aandacht dient besteed te worden aan de geschiedenis. De oorzaak van het probleem hoeft niet per se gekend te zijn. Dit werkt voor hem bevrijdend, zodat we de kortste weg naar de oplossing kunnen vinden.

De grote kracht van het oplossingsgericht voor consulenten is dat er meer transparanter gewerkt wordt. Proces en inhoud kunnen zeer verwarrend werken, waardoor er een gevaar bestaat dat we ons zullen verliezen in de inhoud. Het proces wordt bijgevolg verwaarloosd.

2. Wordt de oplossingsgerichte methode voldoende gebruikt door de consulenten? In hoeverre kunnen we hier nog meer naar toe streven?

Wim geeft aan dat dit een moeilijke vraag is, omdat hij te ver af staat van de consulenten. Doch geeft hij aan dat als er al 1 van de 1000 vragen kunnen werken, dit voldoende is. Al wordt er maar een klein resultaat geboekt, dit is al een succes!

Voor Wim is het belangrijk dat de consulenten zichzelf blijven coachen. Elkaar bevragen, het doorvoeren van processen binnen de organisatie en het voorstellen in team zijn voor hem belangrijke factoren om het oplossingsgericht denken op een hoger niveau te houden. Goede navolging is bijgevolg zeer belangrijk. We moeten elkaar versterken en samenwerken door lef te hebben.

Oplossingsgericht Werken is zeer erg op taal gericht. We moeten ons niet enkel focussen op de vraag te stellen, maar dienen ook te reflecteren over het denkmodel wat erachter zit. Met andere woorden: wanneer we de uitzondering op het probleem ontdekken, door voldoende erkenning te bieden, krijgen we een eerste begrip van hoe een probleem eruit ziet. Een uitzondering is altijd aanwezig!

We dienen echter ook te beseffen, dat wanneer iets niet lukt, we iets anders moeten doen. Doch mag de child focus nooit verloren worden. Een handig hulpinstrument hiervoor is het 3-kolommenmodel. Wanneer we child focussed te werk gaan, kijken we welk effect 'het probleem' heeft op het welzijn van het kind.

3. Wat is uw ervaring met de positie van de consulent, de hulpverlening en de cliënt? Welke bijdrage heeft het oplossingsgericht werken hiertoe?

Wim bekijkt de driehoek als volgt: de consulent is de opdrachtgever, die in opdracht van de jeugdrechter in eerste instantie een bewaker van het welzijn en de veiligheid van het kind is. De consulent heeft met andere een bewakingsfunctie. Deze functie dient echter niet met het opgeheven vingertje uitgevoerd te worden. Doch dient de dringendheid benadrukt worden. Hoe meer de consulent dwang vermijdt, hoe makkelijk de samenwerking volgens Wim. De consulent tracht een objectieve functie uit te voeren. Om zijn werk uit te voeren heeft de consulent een perfecte handlanger: de werker/hulpverlener van de organisatie. Deze kan de maatschappelijke doelstellingen zoals ze neergelegd werden niet negeren. Hij mag deze doelen niet negeren, maar hij kan tevens ook veel meer tijd steken in het in kaart te brengen van de wensen en de doelstellingen van de hulpvrager. Hij heeft echter de moeilijke taak om een synthese te maken van de maatschappelijke doelen en de doelen van de hulpvrager. De hulpverlener is zowel een trouwe handlanger van de consulent, als van de systeemleden. De specialisatie hierin zit om zich te positioneren tussen deze partijen. De kunst van de consulent ligt er voor Wim in om de jeugdrechters te ontlokken over welke doelen er dienen bereikt te worden. Het wat wordt dan bepaald door de consulent en het hoe door de hulpverlener. De consulent dient de uitkomst te checken en niet welke mogelijkheden de uitvoerende werkers kunnen gebruiken om de doelstellingen van de jeugdrechters voor mekaar te krijgen. Hoe meer we hierin de oplossingen van de klant een plaats kunnen krijgen, hoe meer kans op succes.