

De oplossingsgerichte benadering

In de jaren 1980 en 1990 daagde oplossingsgerichte counseling veel van de aannames van eerdere theorieën en modellen uit door middel van nieuwe manieren van denken. De focus lag nu op de mogelijkheden in plaats van op de zwakheden of beperkingen van de klant. Eerder werd benadrukt dat echte verbeteringen in de situatie van een cliënt alleen mogelijk zijn als de oorzaken en het ontstaan van de problemen worden geanalyseerd en de cliënt de ware aard van zijn probleem volledig begrijpt. Maar vooral in de praktijk van loopbaanbegeleiding en begeleiding bij arbeidsbemiddeling heeft de hulpverlener vaak niet de tijd voor een uitgebreide diepgaande diagnose van de oorzaken van de problematiek van de cliënt.

De volgende uitgangspunten verduidelijken de filosofie van oplossingsgerichte begeleiding (cf. Ertelt, Schulz & Frey, 2022, pp. 121; Bamberger 2015, p. 58 e.v.):

1. Verbeteringen in de probleemsituatie zijn mogelijk, zelfs zonder diepgaand zelfinzicht van de kant van de cliënt.
2. Doelen die door de cliënt worden gesteld, zijn motiverender dan doelen die door de hulpverlener worden gesteld.
3. Effectieve hulp vereist niet noodzakelijkerwijs een diepgaande analyse van het probleem.
4. Problemen zijn niets bijzonders en lijken dus beter oplosbaar.
5. Complexe problemen vragen niet altijd om ingewikkelde oplossingen.
6. Het versterken van de zelfmotivatie van de cliënt, omdat ze soms niet zo gemotiveerd zijn om actief verbeteringen in hun situatie teweeg te brengen omdat ze niet weten wat ze eigenlijk willen.
7. Hulpverlener en cliënt moeten zich realiseren dat retrospectie niet essentieel is voor het oplossen van problemen.
8. Zelfs kleine verbeteringen kunnen een blijvend effect hebben,
9. Als de oplossingsstappen succesvol zijn, ga dan verder: als het niet doorgaat, ga dan naar iets anders!
10. Veelomvattende uitspraken over een probleem hebben weinig zin; Het is beter om te zoeken naar uitzonderingen in het leven waar men succes heeft gehad.

Hoewel oplossingsgerichte hulpverleners ook verschillende begeleidingsvormen hanteren, kan men in deze begeleidingsmethode over het algemeen uitgaan van vijf stappen:

Stap 1: Bouwen aan een goede werksfeer

Stap 2: Samen met de cliënt goed gedefinieerde actiedoelen stellen. De kwaliteit van dergelijke doelen kan worden gekarakteriseerd in het acroniem MOPS.

M Meaningfull: "zinnig", bijv. van belang voor de cliënt

O Observable: "waarneembaar", d.w.z. begrijpelijk, duidelijk en specifiek

P Positive: "positieve uitspraak", bijv. positieve uitspraken over iets wenselijks.

S Small: "kleine doelen", bijv. kleine, realistische, haalbare doelen.

Stap 3: Oriënteer de klant op de oplossing. Problemen worden vaak vaag naar voren gebracht. De cliënt kan worden aangemoedigd om preciezer te zijn met de volgende vragen.

- *Wanneer* zijn de moeilijkheden ontstaan?
- *Wat* ging er direct vooraf aan het ontstaan van het probleem?
- *Waar merkt* de klant meestal het probleem?
- *Wie is* er meestal aanwezig als het probleem zich voordoet?

Stap 4: Ontwikkel oplossingsgerichte interventies door gebruik te maken van uitzonderingen, ingesleten gedragspatronen in vraag te stellen, paradoxale technieken te gebruiken, de cliënt te herformuleren en aan te moedigen zijn eerdere gedrag te veranderen.

Stap 5: Moedig de cliënt aan om zich aan het doel en de constructieve stappen te houden.

Bamberger (2015) beveelt een oplossingsgericht **begeleidingstraject aan in zes fasen:**

Fase 1: "Synchronisatie": Dit omvat situationele, emotionele en conceptuele coördinatieprocessen tussen hulpverlener en cliënt, oplossingsgerichte probleemanalyse, overeenstemming over samenwerking en oplossingsmotivatie.

Fase 2: "Oplossingsvisie": Dit omvat de oplossingsgerichte centrale vraag, oplossingstendensen al vóór de counseling, het identificeren van uitzonderingen, hypothetische oplossingen en het herdefiniëren van problemen ("herkaderen").

Fase 3: "Oplossingsvoorschrift": Dit gaat over het emotioneel en cognitief betrekken van de cliënt bij een oplossingspad. De vertrouwensrelatie met de "rapport" van de hulpverlener speelt hierbij een doorslaggevende rol. Een constructieve pauze tussen de visie van de oplossing en het voorschrijven van de oplossing kan ook nuttig zijn. Na zo'n pauze moet de hulpverlener de cliënt actief aanmoedigen om te blijven streven naar de oplossing door middel van positieve connotaties in het gesprek. Een bekende methode is ook de toewijzing van "huiswerk" tussen de counselingssessies door. Aan het einde van deze begeleidingsfase is het plan van aanpak geborgd.

Fase 4: "Oplossingsondersteuning": Deze fase dient voor de follow-up ondersteuning van de klant ("follow-up") via verschillende communicatiekanalen. Deze mededelingen ("brieven") kunnen dienen om te verdiepen, te bevestigen, nader te informeren of ook te corrigeren.

Fase 5: "Evaluatie": Deze fase dient om verbeteringen te identificeren en mogelijke obstakels en knelpunten in de middelen van de klant te analyseren. Ook wordt nagegaan of er wijzigingen zijn opgetreden met betrekking tot het "doelvoorschrift".

Fase 6: "Borgen van oplossingen en het einde van de begeleiding": Dit gaat over de voorbereiding op de tijd na de actieve begeleidingsfasen door middel van de stappen "oplossingsinitiatie", "oplossingsrealisatie" en "oplossingsvaststelling". De afscheidsfase voor "post-counseling" moet bestaan uit een aanbod om de verandering veilig te stellen (vgl. Bamberger 2015, p. 218):

- Het "vervolggesprek" gaat over het aanbod voor een gesprek na twee of drie maanden.
- Het "misschien-gesprek" verhoogt het vooruitzicht op mogelijkheid.
- Bij het "optiegesprek" ontvangt de cliënt een gespreksvoucher.
- Het "succesgesprek" is een catamnestic gesprek na een half jaar.

Bronverwijzingen

Bamberger, G. G. (2015). Lösungsorientierte Beratung – Praxishandbuch. (5th Edition). Weinheim/Basel: Beltz Verlag.

Ertelt, B.-J., Schulz, W.E. & Frey, A. (2022). Counsellor Competencies – Developing Counselling Skills for Education, Career and Occupation. Springer Nature Switzerland

