Oplossingsgericht aan de slag in een dienst mobiele contextbegeleiding binnen de jeugdzorg vanuit de functie als inhoudelijk verantwoordelijke

Tineke De Cooman



Eindwerk Opleiding Oplossingsgerichte, Cognitieve en Systeemtherapie - Korzybksi Brugge 2024-2025

Inhoud

1. Inleiding 2
2. Context en achtergrond 3
   2.1. Praktijkachtergrond 3
      2.1.1. Beschrijving werkplek 3
      2.1.2. Functie inhoudelijk verantwoordelijke 4
   2.2. Theoretische achtergrond 5
      2.2.1. Vier basisideeën binnen het oplossingsgerichte gedachtegoed 5
      2.2.2. Coaching 5
3. Reflectie 9
   3.1. Opstart van een begeleiding 10
   3.2. Opstellen van doelen 11
   3.3. Voeren van begeleidingsgesprekken/werkbegeleiding 16
      3.3.1. Verschillende niveaus in gesprekken 16
      3.3.2. Flowchart van het Brugse model 17
         3.3.2.1. Probleem – beperking 18
         3.3.2.2. Vrijblijvende relatie 20
         3.3.2.3. Zoekende relatie 22
         3.3.2.4. Consulterende relatie 25
         3.3.2.5. Expertrelatie 26
   3.4. Samen leren 27
      3.4.1. Succesanalyse 27
      3.4.2. Intervisie 28
   3.5. Uitdagende situaties 29
      3.5.1. Evenwicht tussen autonomie en sturing 29
      3.5.2. Omgaan met verontrustende situaties 30
4. Besluit 33
5. Bibliografie/inspiratiebronnen 35
6. Bijlagen 36
   Bijlage 1 36
   Bijlage 2 38
   Bijlage 3 39
   Bijlage 4 40

1. Inleiding

In het voorbije jaar heb ik veel nagedacht over het onderwerp van dit eindwerk. Aanvankelijk wilde ik me richten op thema's zoals rouwverwerking, faalangst of omgaan met stress, geïnspireerd door mijn werk als zelfstandig therapeute in bijberoep. Sinds januari 2024 neem ik een nieuwe functie op binnen mijn hoofdberoep: van contextbegeleider naar inhoudelijk verantwoordelijke binnen een dienst mobiele contextbegeleiding in de jeugdzorg. Deze nieuwe uitdaging gaf me de kans om mij hierop te richten. Het opnemen van deze nieuwe functie binnen mijn vertrouwde werksetting geeft een nieuwe stimulans. Hoe vul ik deze rol in? Welke aspecten neem ik over van mijn voorgangers en wat voeg ik zelf toe? Het volgen van deze opleiding geeft me ook heel wat inzichten die ik hierin meeneem. Binnen onze organisatie wordt al met een oplossingsgerichte bril gewerkt, maar hoe kan ik hier nog verder aan bijdragen?

Ik wil een overzicht bieden van hoe ik het oplossingsgerichte gedachtegoed implementeer in mijn dagelijkse praktijk en waar dit verder versterkt kan worden. Tegelijkertijd reflecteer ik hoe het oplossingsgerichte gedachtegoed mij ondersteunt bij het bewaken van processen en het stimuleren van hoop en kracht in begeleidingstrajecten. Daarnaast hoop ik dat het mijn collega's inspireert om nog meer oplossingsgericht aan de slag te gaan in hun werk met cliënten.

Dit eindwerk start met een korte beschrijving van mijn werkplek en de rol die ik vervul binnen mijn afdeling. Vanuit deze basis wil ik onderzoeken hoe ik de kaders en inzichten, die ik tijdens mijn opleiding heb verworven, toepas in mijn werk dit aan de hand van verschillende taken en rollen die ik opneem binnen mijn functie.

2. Context en achtergrond

2.1. Praktijkachtergrond

2.1.1. Beschrijving werkplek

LIA vzw is een organisatie voor jeugdhulp voor kinderen, jongeren, jongvolwassenen en gezinnen wanneer zij terecht gekomen zijn in verontrustende, vastgelopen of kansarme situaties.

Binnen onze vzw zijn er verschillende afdelingen. Ik ben werkzaam binnen 1 van de afdelingen; nl. contextbegeleidingsdienst Camino. Binnen deze dienst verblijven kinderen thuis en wekelijks zijn er contacten; deze gaan ofwel bij gezinnen thuis, in de afdeling of op een andere plek (bijvoorbeeld op school) door.

Samen met het gezin bekijkt de begeleider wat de krachten en noden zijn binnen het gezin. Zo gaat men na wat er goed en minder goed loopt binnen het gezin, alsook wat hun wensen zijn naar de toekomst. De begeleider bekijkt samen met hen hoe hij of zij het gezin kan begeleiden en ondersteunen opdat de kinderen veilig kunnen opgroeien en alle ontwikkelingskansen hiervoor krijgen.

> *Contextbegeleiding gaat dialoog aan met alle contacten met het gezin en met de personen die voor hen belangrijk zijn: familieleden, vrienden, leerkrachten, …*

In Camino worden 31 gezinnen opgevolgd, waarvan 21 reguliere begeleidingen (nadruk op het verhogen van de ontwikkelingskansen voor kinderen en jongeren) en 10 Signs-of-Safety begeleidingen (focus op het verhogen van de veiligheid in het thuismilieu van kinderen en jongeren). Ik heb de verantwoordelijkheid over de 21 reguliere begeleidingen. Ik ben ook opgeleid in de methodiek van Signs of Safety, waarvan ik het gedachtegoed ook meeneem binnen de reguliere begeleidingen.

Binnen onze contextbegeleidingsdienst komen we in aanraking met een gevarieerde doelgroep, elk met hun eigen problematieken waaronder verwaarlozing, onveilige situaties, (v)echtscheidingen, middelenmisbruik, partnergeweld, ...

Gezinnen kunnen zelf aanmelden bij onze dienst; hiernaast kan dit ook gebeuren door organisaties vanuit de brede instap (CLB, CGG, CAW…) en een ander deel van de aanmeldingen gebeurt door gemandateerde voorzieningen (OCJ en VK) of de sociale dienst van de Jeugdrechtbank (SDJ); vanuit het SDJ zijn het vaak opgelegde begeleidingen.

Missie en visie vzw Lia:

Samen met onze cliënten gaan we op zoek naar oplossingen. We geven hen ruimte en ondersteunen hen om zelf beslissingen te nemen en stappen te zetten. We geloven sterk in de eigen krachten van onze cliënten en hun netwerk. Hierbij hebben we steeds aandacht voor de veiligheid en ontwikkelingskansen van kinderen en jongeren.

Door advies en begeleiding willen we bereiken dat onze cliënten geloven in hun eigen kunnen, hun taken en problemen op een bekwame manier aanpakken en hun leven verder uitbouwen.

Het samenwerken met gezinnen vertrekt vanuit het inzicht dat elke ouder verantwoordelijk is voor zijn kinderen en hierbij onze deskundigheid kan inroepen, soms ook in een gedwongen kader. Het hulpverlenend handelen streeft naar gedeelde regie, binnen maatschappelijk bepaalde afgrenzing.

Specifiek naar contextbegeleiding toe:
De contextbegeleiding heeft als doel dat er belangrijke mensen uit het gezin en/of breder netwerk van een kind/jongere beschikbaar zijn op een veilige en betrouwbare manier. Dit betekent dat kinderen en jongeren met hun zorgen bij een belangrijke volwassene terecht kunnen en dat er sensitief-responsief op gereageerd wordt. Op die manier kunnen kinderen/jongeren een veilige hechting ontwikkelen en op een adequate manier hun emoties reguleren.

2.1.2. Functie inhoudelijk verantwoordelijke

Algemeen doel van de functie:
De inhoudelijk verantwoordelijke heeft de leiding over de hulpverleningstrajecten. Hij/zij coördineert de trajecten en is samen met de teamcoördinator verantwoordelijk voor het scheppen van de voorwaarden waarbinnen de trajecten kwaliteitsvol gerealiseerd kunnen worden.

Het functieprofiel is opgedeeld in meerdere resultaatsgebieden. Ik neem hieronder enkel deze op waarbij ik verder in dit eindwerk rond aan de slag ga.
Resultaatsgebied: de inhoudelijk verantwoordelijke is mee verantwoordelijk voor de kwaliteit van de hulpverleningstrajecten.
Taken:

- Je voert gesprekken met de contextbegeleiders om de hulpverlening mogelijk te maken.
- Je bepaalt mee de rode draad in de trajecten, volgt de implementatie van de pedagogische keuzes op dossierniveau mee op en stuurt bij waar nodig.
- Je bewaakt en initieert het af en aanschakelen van trajecten en zorgt mee voor continuïteit in begeleidingen.
- Je volgt het gebruik van het elektronisch dossier mee op en bewaakt de kwaliteit van de schriftelijke rapportage.

Resultaatsgebied: de inhoudelijk verantwoordelijke is mee verantwoordelijk voor de individuele inhoudelijke coaching van de contextbegeleiders en voor de inhoudelijke coaching op teamniveau.
Taken:

- Je staat in voor de inhoudelijke coaching en aansturing van jouw medewerkers. Je informeert de teamcoördinator indien er zaken zijn die moeten opgevolgd worden in het begeleidingstraject van medewerkers.
- Je organiseert overleg op casusniveau en volgt op dat er tot werkbare besluiten en een goede communicatie naar de andere collega's gekomen wordt.
- Je organiseert samen met de teamcoördinator teamdagen/teamoverleg/intervisie/… waar plaats kan zijn voor inhoudelijke thema's of zaken uit de praktische werking besproken kunnen worden.

2.2. Theoretische achtergrond

2.2.1. Vier basisideeën binnen het oplossingsgerichte gedachtegoed

- Probleem en oplossingen zijn van een andere aard
  De oorzaak van een probleem zegt vaak niets over de oplossing. Een zoektocht naar oorzaken heeft dus niet altijd zoveel zin. Het kan meer energie geven om te zoeken naar oplossingen in plaats van het zoeken naar oorzaken van problemen.

- Iedereen heeft auto-poëtische krachten:
  Iedereen beschikt over eigen krachtbronnen. In een oplossingsgericht gesprek wordt een context gecreëerd waarbij mensen hun eigen oplossingen (kunnen) vinden, nieuwe mogelijkheden bedenken en acties implementeren. Er is respect voor autonomie en herkenning voor ieders eigenheid. Wat er al goed gaat, wat je graag wil behouden en wat je graag wenst voor de toekomst. Door de focus te leggen op sterktes en successen versterkt het zelfvertrouwen en het geloof in eigen krachtbronnen.

- Keuzevrijheid:
  De mogelijkheid om te kiezen is essentieel om je leven in handen te nemen. Mensen ervaren soms dat ze geen keuze hebben en raken hierdoor vast in rigide patronen. Wij helpen hen door hun mogelijkheden en oplossingen te verbreden, zodat hun keuzepalet uitbreidt.
  Binnen de (soms opgelegde) hulpverlening is het extra belangrijk om keuzevrijheid te benadrukken waar dat mogelijk is. Het doel is om mensen zoveel mogelijk het gevoel van controle en keuzevrijheid te geven, terwijl tegelijkertijd duidelijk blijft welke zaken vaststaan, zoals ouderlijk gezag of eisen die door de rechtbank zijn opgelegd.
  Deze aanpak helpt om effectief samen te werken met ouders en kinderen die niet vrijwillig voor begeleiding hebben gekozen. Binnen de vaste kaders krijgen zij zo veel mogelijk ruimte om eigen keuzes te maken. Door mensen hiervoor ruimte te geven, vergroten we hun betrokkenheid en gevoel van verantwoordelijkheid.

- Mandaat is onze gids (Flowchart):
  Het verkregen mandaat bepaalt de mogelijke interventies. Bij de bespreking in de reflectie zal de Flowchart uitgebreid aan bod komen.

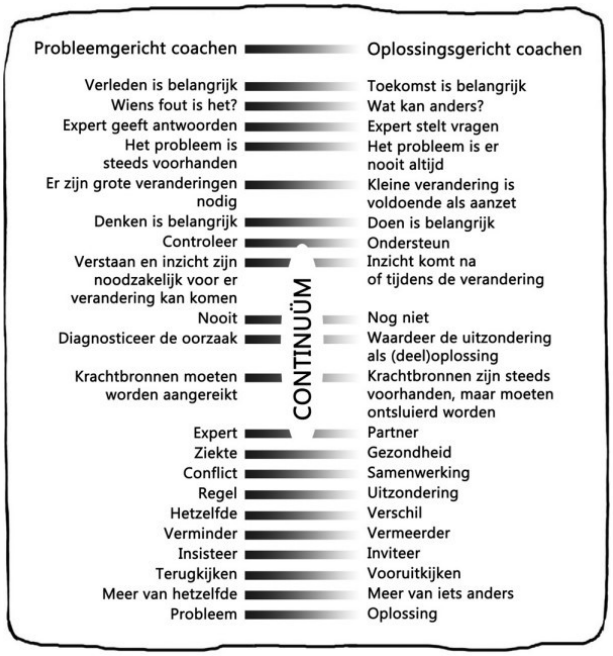
2.2.2. Coaching

Een van mijn taken is het begeleiden van collega's (contextbegeleiders). Door me te verdiepen in het onderwerp coaching, merk ik dat de term *coaching* niet volledig de lading dekt van wat ik doe of wat van mij wordt verwacht. Een coachingsproces richt zich doorgaans op het verbeteren van iemands professioneel functioneren. Hoewel sommige elementen van coaching in mijn gesprekken aanwezig zijn, ligt de focus vooral op inhoudelijke begeleiding en verantwoordelijkheid voor wat er binnen gezinnen gebeurt.

Om deze reden geef ik de voorkeur aan de term *werkbegeleiding* (of *procesbegeleiding*), omdat deze beter beschrijft waar mijn functie om draait. Werkbegeleiding bevat soms aspecten van coaching, maar richt zich voornamelijk op inhoud en het ondersteunen van collega's in hun dossiers.

In mijn eindwerk wil ik elementen uit de literatuur over oplossingsgerichte coaching verwerken, welke principes me kunnen helpen bij het vormgeven van mijn gesprekken.
Uit het boek van **Louis Cauffman**: *Oplossingsgerichte coaching. Simpel werkt het best (2015)* neem ik vooral het volgende mee:

- Oplossingsgericht coachen werkt beter dan medewerkers botweg zeggen wat ze moeten doen.
- Als coach is je opdracht mensen te helpen denken in mogelijkheden, zodat ze hun doelstellingen kunnen bereiken door gebruik te maken van hun eigen sterke punten.
- Oplossingsgericht coachen is begeleiden waar mogelijk en (bij)sturen waar nodig



(Bron: Cauffman L., 2015)

Uit het boek van **Chris Van Dam** "*Coachen naar verandering. Een praktisch boek over oplossingsgericht coachen voor de personal coach, de teamcoach en de coachende hulpverlener.* (2015)" neem ik volgende zaken mee:

- De coach: geen expert van de inhoud, wel expert van procesbegeleiding
- Advies: wees zuinig met advies; bij voorkeur in de consulterende relatie en vanuit het 'leading from behind'-positie geformuleerd als extra keuzemogelijkheid
- Indirect complimenteren, procescomplimenten

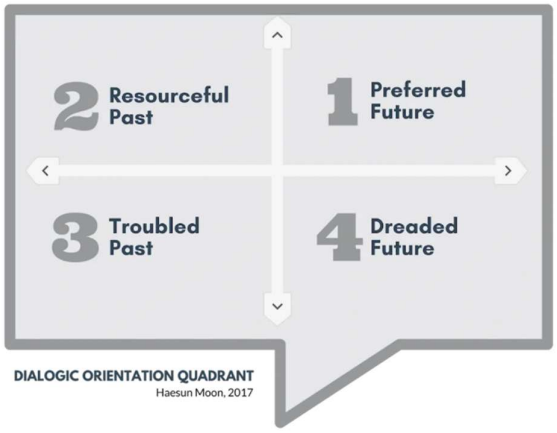
Van **Haesun Moon** neem ik haar kwadrant mee als houvast.
De definitie die Haesun Moon (Moon, H., 2023) voor coaching hanteert, is de volgende:

> *a dialogic and relational approach to curate cliënts' preferred interactions by exploring what might be wanted and identifying existing progress in that direction*
>
> = een dialogische en relationele benadering om de gewenste interacties van cliënten te creëren door te onderzoeken wat wenselijk zou kunnen zijn en bestaande vooruitgang in die richting te identificeren

Haesun Moon spreekt hier over creëren, wat suggereert dat het er nog niet is. In de oplossingsgerichte benadering draait het juist om mensen bewust te maken van de stappen die ze al hebben gezet richting hun doel. Je 'betrapt' ze als het ware op hun eigen vooruitgang.

Onze vooroordelen en veronderstellingen richten onze aandacht in een verhaal meer naar bepaalde delen dan naar andere delen. Hoe kan je van moment tot moment een keuze maken in een dialoog met iemand, wat wel de richting van het gesprek bepaalt? Alle vragen die we stellen zijn geladen vragen. Elke vraag die je stelt is suggestief.

Het kwadrant van Haesun Moon biedt me houvast bij het bepalen welke inhoud ik verder uitdiep (op basis van wat men me vertelt) en welke vragen ik stel.



De horizontale as is de tijdlijn van het verhaal. We kunnen praten over het verleden, het nu of de toekomst. Het 'nu' en de 'toekomst' interesseren een oplossingsgerichte coach het meest.
De verticale as vertegenwoordigt het spectrum van nuttige of helpende dingen aan de ene kant en minder nuttige dingen aan de andere kant. Het nuttige (positieve inhoud) is wat mensen willen zien doorgaan, toenemen en groeien: interacties, momenten, ervaringen, gedachten, beslissingen, houdingen, gevoelens en hoop waar mensen meer van willen in hun leven. Het andere uiteinde zijn de niet-zo-goede dingen (negatieve inhoud) waar mensen minder van willen.

Het is interessant om bij het gebruik van het kwadrant na te gaan:

- In welk kwadrant bevindt een gesprek zich?
- Hoeveel tijd besteden we in elk kwadrant?
- Welke vragen kunnen helpen om het gesprek naar een ander kwadrant te brengen?

Als oplossingsgerichte coach richt je je vooral op kwadrant 1 en 2. Kwadrant 1 is de positieve of gewenste toekomst. Kwadrant 2 is het veerkrachtig verleden of rijk verleden aan hulpbronnen.

Wanneer een cliënt iets deelt dat je kunt plaatsen in kwadrant 3 (troubled past), is het belangrijk om erkenning te geven voor wat hij of zij vertelt. Daarnaast biedt dit een kans om dieper te verkennen, op een manier die zicht geeft op hoe iemand met moeilijke situaties omgaat (copingstrategieën).
Door samen te onderzoeken hoe de cliënt eerder met moeilijke ervaringen is omgegaan, ontstaat waardevolle informatie. Deze inzichten kun je vervolgens gebruiken om samen een **script** te

ontwikkelen voor hoe de cliënt in de toekomst kan omgaan met vergelijkbare, lastige situaties (kwadrant 4: de *dreaded future*).
Deze manier van werken helpt om erkenning te combineren met constructief perspectief: wat werkt al, en wat kan helpen in de toekomst?
Een aandachtspunt bij het gebruik van het kwadrant is dat het heden er geen expliciete plaats in krijgt. Nochtans is het juist in het heden dat de hulpbronnen (*resources*) zichtbaar worden: de aanwezige krachten, de stappen die de cliënt zet, wat hij wil behouden en de signalen van vooruitgang.

Bij dit kwadrant is het ook het ook goed om in het achterhoofd houden: *The map is not the territory!* Het blijft een kaart om de werkelijkheid te benaderen.

3. Reflectie

In dit deel van mijn eindwerk vertrek ik vanuit de verschillende taken die ik heb als inhoudelijk verantwoordelijke. Ik reflecteer op welke elementen ik binnen mijn rol als inhoudelijk verantwoordelijke reeds oplossingsgericht toepas en waar ik dit verder kan versterken, geïllustreerd aan de hand van praktijkvoorbeelden. Dit zijn voorbeelden zowel in de rol als contextbegeleiders naar een gezin alsook van inhoudelijk verantwoordelijke naar contextbegeleiders.

Voor ik toekom aan de verschillende onderdelen/taken, sta ik kort even stil bij het aspect taal.

TAAL

Wat ik sterk heb meegenomen uit het oplossingsgerichte werken, is het bewuste gebruik van taal. De woorden die je kiest, de manier waarop je vragen stelt en zaken verwoordt, beïnvloeden niet alleen het gesprek, maar ook hoe je zelf en anderen naar de situatie kijken. Taal vormt dus niet alleen een middel tot communicatie, maar ook een krachtig instrument om perspectieven en mogelijkheden te creëren:

- Gebruik van eenvoudige taal (geen vakjargon) en taal die het gezin gebruikt;
- Concrete taal, zoals het vermijden om in labels te spreken (bv. “deze jongen is hechtingsgestoord”)
- Zinsopbouw/woordgebruik aanpassen (iedereen heeft auto-poëtische capaciteiten):
    - In het stellen van vragen de cliënt in actor-positie plaatsen; dit door bewust actiever taalgebruik te hanteren, met nadruk op **doe-termen**. Vragen zoals *"Wat zie je jezelf doen?"*, *"Wanneer je dit doet, wat verandert er?"* of *"Hoe heb je dat gedaan?"*,…
    - Van “ja, maar” naar “ja, en… en…” of “ja, en tegelijkertijd… anderzijds…”
    - van ‘eerste stap’ naar ‘eerst volgende stap’. Mensen hebben al zaken ondernomen en op deze manier geef je daar erkenning voor.

Een belangrijk aspect binnen mijn werk is de verschuiving van **‘zijn’ naar ‘doen’**. In plaats van te zeggen *"Het is een stout kind"*, benoemen we het gedrag: *"Hij doet iets dat stout is."* Dit is een nuance die ik vaak met gezinnen bespreek. Wanneer ouders hun kind als *stout* zien, bekijken ze veel gedragingen door die lens, wat de interactie beïnvloedt. Door te erkennen dat een kind stout kan doen, blijft er ruimte over voor ander, positief gedrag. Deze benadering neem ik ook mee in mijn vraagstelling. In plaats van *"Wat is je kind?"* vraag ik *"Wat doet je kind?"*, zodat ouders geen label op hun kind plakken, maar het gedrag beschrijven. Dit helpt om gedrag bespreekbaar te maken zonder de identiteit van het kind vast te zetten. Dit sluit aan bij het werk van **Carol Dweck** over de overgang van een fixed mindset (waarbij eigenschappen als vaststaand worden gezien) naar een growth mindset, waarin verandering en groei mogelijk zijn.

Ik probeer er ook heel erg op te letten om meer vragen te stellen dan zelf de hele tijd te spreken. Door vragen te stellen, nodig je de ander uit om te spreken, om zijn eigen bijdrage te leveren. Dat is immers ook de essentie van wat je wil bereiken met begeleiders en gezinnen: dat ze hun eigen creativiteit gebruiken, zich gestimuleerd weten om hun eigen inbreng te maximaliseren en geholpen worden om hun eigen verantwoordelijkheden te nemen (Cauffman, 2015).

Oplossingsgericht taalgebruik is gericht op krachtbronnen, hoop creëren, en de manier waarop men zijn situatie of toekomst wenst te zien, waarbij je voortdurend uitnodigt om te concretiseren. Door te concretiseren, de betekenis van de begrippen duidelijk te maken en de vertaling te maken naar het

doen, krijgt de cliënt een visualisatie, een script waar hij iets mee kan doen en het zorgt voor een hypnotische inductie. Het installeert een gewenste self-fulfilling prophecy.
Bij het stellen van vragen tracht ik een vraag op zo'n manier te stellen dat deze reeds de mogelijkheid van een oplossing suggereert, gericht op krachtbronnen en gewenste situatie.

> *Hoe lukt het je, ondanks dat de moeder je al meerdere keren aan de deur liet staan en niet altijd even vriendelijk is, om vol te houden om telkens opnieuw het gesprek aan te gaan?* : impliceert dat de begeleider ondanks de moeilijke relatie met de moeder haar werk goed doet (aanklampend, ze blijft zoeken naar een ingang bij de moeder); tonen van waardering
>
> *Hoe ben je er toen in geslaagd om tot een oplossing te komen met die ouders?* : impliceert dat de begeleider samen met die ouders tot oplossingen kan komen, het is in het verleden al gelukt; hoopgevend
>
> *Wat zal het eerste kleine signaal zijn dat X zich beter in zijn vel voelt?* : impliceert dat je je beter kan voelen (hoopgevend); het helpt om in concrete woorden te vertalen en geeft een toekomstprojectie/gewenste situatie waarmee je aan de slag kan

3.1. Opstart van een begeleiding

Binnen onze dienst werken we met een wachtlijst. Wanneer een begeleiding wordt afgesloten, contacteren we het volgende gezin op de lijst om na te gaan of er nog behoefte is aan begeleiding. Daarbij maken we een onderscheid tussen gezinnen die zichzelf hebben aangemeld – waarbij de keuze om op te starten volledig vrij is – en gezinnen die via een gemandateerde voorziening of de sociale dienst van de Jeugdrechtbank werden aangemeld, waar de begeleiding vaak opgelegd is.
Als een gezin beslist om op te starten, plannen we een intakegesprek op onze dienst. Mijn rol hierin is om het intakegesprek te leiden en samen met het gezin en aanmelder te bepalen welke thema's binnen de begeleiding centraal zullen staan.

De intake start met te vragen wie iedereen aan tafel is en met uitleg over de werking van onze dienst (zie bijlage 1: 'leidraad intake reguliere begeleiding'). In het tweede deel van de intake gaan we dieper in op de inhoud.
Als leidraad en visueel hulpmiddel werken we met het **drie-kolommenmodel**. Dit model brengt structuur in de informatie-uitwisseling door de belangrijkste thema's in drie kolommen op te schrijven. In deze kolommen worden de voornaamste zorgen, sterktes, veiligheid, doelstellingen en afspraken genoteerd. Het model wordt op een dynamische manier ingezet. Tijdens de intake worden de vragen door elkaar gesteld. Bij veel bezorgdheden is het belangrijk deze af te wisselen met vragen over wat goed loopt/wat bestaande krachten en hulpbronnen zijn en deze te laten benoemen door ouders en verwijzers zelf. Het alternerend spreken hierover werkt stressreducerend. Het naar beneden brengen van het stressgehalte binnen een bedreigende situatie faciliteert het samenwerkingsproces significant (Sulkers en Vernieuwe; in Ysebaert & Lefevere, 2022).

Vanuit mijn opleiding heb ik meegenomen om nog sterker tijdens een intake de focus te leggen op de **gewenste situatie** en wat hiervan al aanwezig is. Het gesprek richten op waar de cliënt naartoe wil: *Wat zal er anders zijn als de situatie verbeterd is? Wat doe je dan anders? Hoe ziet dat eruit? Wat doe je al? Hoe doe je dat?*

Als er een verwijzer is, gaan we ook stilstaan bij wat hij of zij verwacht en ga ik uitgebreid stilstaan bij wat de verwijzer wil zien bij de ouders en kinderen opdat de begeleiding kan stoppen. Wanneer is het goed genoeg?

3.2. Opstellen van doelen

Binnen de eerste weken van de begeleiding wordt een handelingsplan opgesteld. Hierin wordt beschreven rond welke doelen we aan de slag gaan. De basis voor dit plan wordt al gelegd tijdens de intake, waar we samen met het gezin verkenden wat de gewenste situatie is. Dit zorgt ervoor dat het handelingsplan aansluit bij de behoeften en krachten en een richting biedt voor de verdere begeleiding. Daarnaast schuiven gemandateerde voorzieningen vaak ook specifieke doelen naar voren. Ongeacht wie de doelen opstelt, wordt er altijd eerst met de ouders besproken hoe zij deze willen bereiken en wie hen daarbij kan en mag ondersteunen. Mensen voelen zich het meest verbonden met hun eigen ideeën en zijn sterker gemotiveerd om te werken aan oplossingen die ze zelf bedenken. De eigen oplossingen passen ook beter bij de sterktes en gewoontes van het gezin en zijn omgeving, waardoor er meer kans is op slagen (Berg, 2000).

Met de contextbegeleiders sta ik samen stil om de doelen zo oplossingsgericht mogelijk op te stellen. Ik merk dat dit niet makkelijk is en soms wel wat vraagt om tot **werkbare doelen** te komen. Volgende zaken tracht ik hierin mee te nemen: 'SMART+'-principe (Van Dam, 2015):

- S(pecifiek): is de doelstelling voldoende concreet?
- M(eetbaar): kun je het resultaat vaststellen? Onder welke vorm of voorwaarden kun je het resultaat vaststellen? Hoe weet je dat je doel bereikt is?
- A(anvaardbaar):is de doelstelling aanvaardbaar voor jezelf en anderen?
- R(ealistisch): is de doelstelling realistisch?
- T(ijdsgebonden): wanneer moet de doelstelling bereikt zijn?
- + (plus = positief): is de doelstelling positief en geformuleerd in positieve termen?

Contextbegeleiders (en dit herken ik ook uit mijn eigen ervaring) lopen soms vast omdat ze vooral de grote doelen voor zich zien en ontmoedigd raken wanneer deze niet behaald worden. Daarom is het van groot belang om te werken met **kleine stappen**. Dit ook vertalen naar hoe je de doelen formuleert, vormt een grote uitdaging. We formuleren dan soms wel het grote doel, waarbij het helpend is om het in kleine stappen op te delen, welke geformuleerd kunnen worden bij de acties (zie verder bij de voorbeelden).
In eerste instantie staan we stil bij wat gezinnen doen in de gewenste richting: "*wat doen ze al?; hoe doen ze dat?*"
Hierna staan we stil bij het opdelen van het doel in kleine stappen:
"*In welke kleine stappen kan dit doel opgedeeld worden?"* of *"Wat is het kleinste waaraan je zal merken dat er vooruitgang geboekt wordt?"*

Het is om vele redenen zinvol om je te richten op kleine volgende stappen (Baeijaert e.a., 2021)

- kleine stappen hebben een grotere kans om gezet te worden dan grote stappen;
- je kunt ze vaak sneller zetten;
- ze kosten minder;

- je kunt sneller evalueren of ze nuttig zijn of niet;
- ze stellen je in staat om je aan te passen aan de telkens veranderde context

Door deze aanpak wordt het proces niet alleen haalbaarder, maar blijven gezinnen en begeleiders ook gemotiveerd.

Hoe gaan we concreet te werk:
Contextbegeleiders stellen een open verslag op, samen met ouders en kinderen, waarin ook stilgestaan wordt bij de doelen. Tijdens een werkbegeleiding met een begeleider focus ik vooral op hoe de doelen geformuleerd zijn. Wanneer doelen te vaag, negatief of onrealistisch geformuleerd zijn, bekijken we samen hoe dit anders kan. Ik geef suggesties of reik vragen aan de begeleiders die ze kunnen gebruiken om dit verder te verfijnen met ouders en kinderen.
Mijn aanpak is voornamelijk gericht op het stellen van gerichte vragen:

- *Wat willen de ouders en kinderen bereiken?*
- *Wat wil jij zien gebeuren?*
- *Als dit doel bereikt is, is dat dan wat jij of de consulent voor ogen heeft?*
- *Komen alle zaken waarrond verandering gewenst wordt aan bod? Zowel vanuit de gezinnen als vanuit de verwijzer?*
- *Als ouders en/of kinderen dit doel bereiken, kunnen ze dan zonder onze hulp verder?*

Hieronder **enkele voorbeelden** van doelen in handelingsplannen en evolutieverslagen, waarbij ik vragen stel om doelen concreter te krijgen:

Doel	Acties	Wie?
Ik (O) kan omgaan met mijn sociale angst in mijn dagdagelijks leven en op school ➔ wat houdt de sociale angst in van O? ➔ wat wil O in de plaats van haar sociale angst, wat is hierin haalbaar voor haar?	- therapeutische hulp voor O (Tejo, opstart CGG) - wat doet ze al om hiermee om te gaan? - op welke manier 'helpt' de sociale angst van O[1] - tips omgaan vermoeden van ASS - vanuit de tips/suggesties die ze meekrijgt vanuit het CGG/Tejo gaan we verder aan de slag tijdens huisbezoeken: wat doen ze hiervan al; welke zaken willen ze nog opnemen en we zoeken samen uit hoe ze deze kunnen integreren in hun leven - in gesprekken met O staan we stil bij • wat ze al doet om hiermee om te gaan • hoe het haar lukt om naar school te gaan • hoe ze zich zelfstandig kan verplaatsen	O Camino Mama Tejo/CGG

[1] Cfr. Milton Erickson: het symptoom is de beste oplossing nu. Waarvoor is het een oplossing? Hoe kan diezelfde oplossing op een comfortabelere manier? = keuze + win win (double bind)

Doel	Acties	Wie?
Mama zorgt ervoor dat haar kinderen zich veilig en geliefd voelen en dat ze de juiste ondersteuning/ opvoeding krijgen voor hun leeftijd. Ze zorgt voor een duidelijke structuur in het gezin. Mama heeft een betere band met E ➔ hoe ziet dit eruit? Wat doet mama al? Aan wat denkt ze nog? Suggesties: Mama kan naast grenzen geven ook affectie tonen aan E: knuffels geven, complimenten geven, luisteren naar haar verhaal,… (op welke manier toont mama het?)	- We bekijken hoe mama voldoende grenzen kan stellen, alsook voldoende veiligheid en liefde kan tonen aan haar kinderen. We zoeken naar een evenwicht tussen straffen en belonen. - We ondersteunen mama in de opvoeding van haar drie kinderen. We gaan na waar elk kind nood aan heeft en wat mama hierin kan opnemen. Wat doet mama al wat hierin helpt? Hoe doet ze dat? - We gaan samen opzoek naar hoe mama kan omgaan met het gedrag van een puber en met moeilijker gedrag van de kinderen - We focussen ons op de band tussen mama en E en hoe we deze verder kunnen versterken.	Camino Mama E, E, T

Hieronder vind je een voorbeeld van een handelingsplan waarbij we de doelen zo concreet mogelijk hebben proberen formuleren en ze op te delen in kleine stappen. De begeleidster van het gezin heeft deze samen met de ouders en de oudste dochter verder afgecheckt en verfijnd.

Doel	Acties	Wie?
R weet wat voor haar helpend is om met haar emoties om te gaan en doet deze acties ook.	1. We zoeken uit wie een vertrouwenspersoon voor R kan zijn aan wie ze alles kan vertellen (therapeut? Iemand uit omgeving?) 2. we staan stil bij wat ze hier rond al doet en bekrachtigen deze zaken 3. R, mama en papa en CB zoeken naar manieren waarop R kan vertellen hoe ze zich voelt. Dit gebeurt samen alsook in gesprek met R. 4. Met R zullen we ook stilstaan bij het thema “omgaan met gevoelens” bv. boosheid, frustratie: - emoties benoemen - emoties zien als bodyguard ➔ dit door individuele gesprekken met R; ook ouder-kind gesprekken. We nemen er ook de zaken bij waar R in Epsilon (dagcentrum) mee aan de slag is geweest. Wat doet ze hiervan nog? Wat werkte er	Mama Papa R CB: context-begeleider School CLB

	toen goed? Wat kan ze hiervan toepassen in haar huidige dagelijks leven. 5. R werkt samen met CB een rustplan uit: wat doet ze al dat werkt als ze uit haar raampje gaat; we bekijken of dit nog kan uitgebreid worden met andere zaken en bundelen dit in een rustplan; dat ook gedeeld zal worden met mama en papa en de anderen uit het gezin.	
R gedraagt zich gepast op sociale media. ➔eigenlijk een doel van de ouders die willen dat R zich gepast draagt op sociale media: Wij, mama en papa, zijn gerust dat als R op sociale media zit ze zich gepast gedraagt?	1. CB en R gaan in gesprek over haar sociale media gebruik (wie ziet er wat?) 2. Wat vinden ouders gepast sociale mediagebruik? Hoe kunnen ze dit brengen naar hun dochter wat ze hierrond verwachten? 3. De ouders en R denken samen na wat afspraken kunnen zijn rond het sociale media gebruik.	Mama Papa R CB
Mama en papa zorgen ervoor dat de kinderen iedere dag proper zijn; en dat er orde is in huis (materiaal op vaste plaatsten).	1. Mama en papa hebben al een vast bad schema voor de kinderen. Samen met CB gaan ze dit visualiseren zodat het voor de kinderen ook visueel duidelijk is. 2. Mama controleert elke avond welke kledij vuil is en gooit die in de wasmand. De oudere kinderen leggen ’s avonds zelf propere kledij klaar. Voor de twee jongste legt mama propere kledij klaar. 3. Mama en papa pakken de luizen aan door een duidelijk plan op te stellen samen met CB. 4. Mama, papa en CB denken samen na over hoe we de kinderen kunnen ondersteunen zodat ze zelf hun spullen opruimen na school. Wat lukt hierin al? Vanuit hieruit verder zoeken wat ze nog meer kunnen doen.	Mama Papa CB CLB
Mama en papa stellen duidelijke grenzen en geven uitleg over waarom iets niet kan of op een bepaalde manier moet gebeuren	1. Mama, papa en CB bespreken de afspraken en regels die zij willen installeren in hun thuiscontext + indien nodig visualiseren. Samen brengen we de kinderen hiervan op de hoogte. 2. Mama en papa bespreken met CB situaties waarin zij grenzen stellen. Na eerst stil te staan bij wat ze al doen en na dit te valoriseren staan we stil bij waar zij zelf ervaren dat ze nood hebben aan handvaten of tips.	Mama Papa CB kinderen

Hieronder volgt een voorbeeld van een verslag met doelen, waarbij de begeleiding werd opgelegd door de Jeugdrechtbank en waarbij moeder en zoon aangeven geen begeleiding te willen. In zo een geval

kiezen we ervoor om de doelen in de derde persoon te formuleren omdat het doelen zijn die D. niet zelf naar voren schuift.

Doel	Acties	Wie?
D gaat alle dagen naar school. Hij komt op tijd. Hij werkt mee in de klas. In de klas is hij beleefd tegen leerkrachten. Er is een plan waarin duidelijk staat wie wat gaat doen als D boos wordt in de klas.	- we polsen regelmatig bij moeder en/of D hoe het loopt op school. - in gesprekken met D verkennen we met hem wat helpend is om naar school te gaan en hoe zich in te zetten en goed te gedragen op school - in gesprekken met mama bespreken we hoe ze D kan aanmoedigen; hoe te reageren als het moeilijk gaat - we gaan regelmatig een overleg met school en CLB plannen om kort op de bal te spelen rond het schoollopen van D We (CB, school, mama en D) stellen een plan op van wie wat gaat doen als D boos wordt. Hierin staat beschreven welke mogelijkheden D heeft om zijn emoties te laten zakken en hoe er naar mama toe gecommuniceerd wordt.	Mama D Camino School CLB Naft?
D kan terecht bij iemand om over zijn binnenkant te praten	- aanmelding bij CGG; indien de wachttijd heel lang is, zoeken we uit of hij ondertussen ergens anders terecht kan - Naft- traject starten in sept om start van schooljaar mee te ondersteunen; iemand los van hulpverlening thuis die volledig naast D kan staan - bij wie in zijn eigen netwerk kan hij wel terecht	D Naft Camino
D houdt zich aan afspraken en regels bij mama, oma en opa	We stellen samen met mama, grootouders en D regels en afspraken op die zowel gelden bij mama als bij oma en opa. We doen dit binnen een schema waarbij wordt afgesproken waar D is op welk moment en bij wie hij slaapt (bij mama of bij grootouders). We zitten regelmatig samen om te bekijken hoe het lukt om deze regels en afspraken op te volgen. Indien nodig sturen we zaken bij. We zoeken uit of we rond sommige zaken ook nog anderen uit het netwerk rond het gezin kunnen betrekken en wat ze kunnen opnemen naar D en zijn gezin toe. Met moeder en opa staan we stil rond volgende zaken:	D Mama Opa Camino

	- hoe kunnen moeder en grootouders er voor zorgen dat D de afspraken naleeft; - wat kunnen ze doen als hij ze niet volgt; - bij wie kunnen ze zelf terecht als het moeilijk loopt.	
D heeft een vrijetijdsbesteding	We zoeken samen met D uit waar zijn interesse liggen. We stimuleren hem om zaken uit te proberen en een vrijetijdsbesteding te kiezen waar hij kan starten.	D

We zouden ook kunnen starten met volgende doelstelling en dan alle bovenstaande doelen hieronder zetten:
"Ik, D., wil geen begeleiding en wens dat de Jeugdrechtbank mij niet langer opvolgt. Ik begrijp wat ik moet doen om ervoor te zorgen dat de begeleiding wordt afgesloten. Ik stel de Jeugdrechtbank gerust door: alle bovenstaande doelen te bereiken"

3.3. Voeren van begeleidingsgesprekken/werkbegeleiding

Kort samengevat is het doel van de werkbegeleiding het uitbreiden van semantische en pragmatische keuzes:

- Changing the viewing: semantiek (betekenisverlening) verbreden
- Changing the doing: pragmatiek verruimen: wat ga je concreet doen

Het veronderstelde proces van een coaching gesprek is het inductief observeren van nieuwe subjectieve betekenissen die ontstaan in de gezamenlijke interactie, zodat andere narratieve werkelijkheden beschikbaar komen (Moon, 2023).

3.3.1. Verschillende niveaus in gesprekken

Bij gesprekken binnen begeleidingstrajecten spelen verschillende niveaus een rol. Het is van belang om mij hiervan bewust te zijn, omdat elke vraag of situatie een andere respons vraagt. De volgende niveaus zijn hierbij te onderscheiden:

- Inhoudelijk meedenken: richting geven, inhoudelijke ondersteuning bieden en de rode draad vasthouden.
- Vragen rond de begeleiding zelf: bijvoorbeeld hoe bepaalde zaken aan te pakken of welke volgende stappen nodig zijn.
- Het eigen functioneren als begeleider: los van specifieke dossiers, reflecteren op de eigen werkwijze en professionele ontwikkeling.

Door deze gelaagdheid te erkennen, kan ik bewuster schakelen tussen de verschillende niveaus en beter inspelen op wat op dat moment nodig is.

Om zicht op te krijgen wat de begeleider verwacht van het gesprek vind ik het belangrijk om te vragen naar de **doelstelling van het gesprek**, anders is er kans dat je dit invult voor de begeleider en dat die met een onvoldaan gevoel vertrekt (Van Dam, 2015).

Ik gebruik een variatie van volgende vragen. Enkele voorbeelden:

- *Wat is er nuttig voor jou om te bespreken?*
- *Wat wil je zeker bereikt hebben aan het einde van dit gesprek?*
- *Met welk doel ben jij vandaag naar dit gesprek gekomen?*
- *Welke dingen wil jij zeker bespreken tijdens dit gesprek?*

Het antwoord hierop kan van een verschillende strekking zijn:

- Stand van zaken geven:
  De begeleider vertelt over de huidige stand van zaken en welke richting de begeleiding verder uitgaat.

- Ventileren:
  Bij het ventileren is het belangrijk om erkenning te geven voor wat moeilijk gaat of waar een begeleider tegenaan loopt. Dit betekent geen advies geven; wat wél van belang is, is het terugbrengen van hoop.
  Het kwadrant van Haesun Moon in gedachten is hier voor mij een houvast. Nadat er voldoende stil is gestaan bij de lastige aspecten kan je via vragen uit de andere kwadranten (1 en 2) verkennen welke mogelijkheden er nog zijn. Enkele nuttige vragen kunnen zijn:
  - *Hoe hou je het vol? Zijn er nog zaken waarvan je denkt die het draaglijker maken?*
  - *Hoe doe je het om met deze situatie om te gaan?*
  - *Op welke momenten voelt de situatie wél oké aan?*

  Ik vind het soms moeilijk om de switch te maken naar de vragen uit kwadrant 1 of 2; dit uit schrik dat het als kil of te doelgericht overkomt. Hierin probeer ik het evenwichtig aan te pakken. Zolang de emoties niet gezakt zijn, zal ik niet overgaan naar kwadrant 1 of 2. Het ventileren helpt om emoties te laten zakken. Door te luchten, krijgt iemand de kans om weer tot rust te komen (terug in het raampje te komen) en met een hernieuwd perspectief naar de situatie te kijken.
  Zoals eerder aangegeven (zie 2.2.2 coaching), kan je bij kwadrant 3 stilstaan om dieper te verkennen, op een manier die zicht geeft op hoe iemand met moeilijke situaties omgaat (coping).

- Concrete vraag:
  Dit kan inhoudelijk zijn, maar kan ook te maken hebben met hoe je zelf als persoon in de begeleiding staat. Hier gaan we verder mee aan de slag aan de hand van de Flowchart van het Brugs Model.

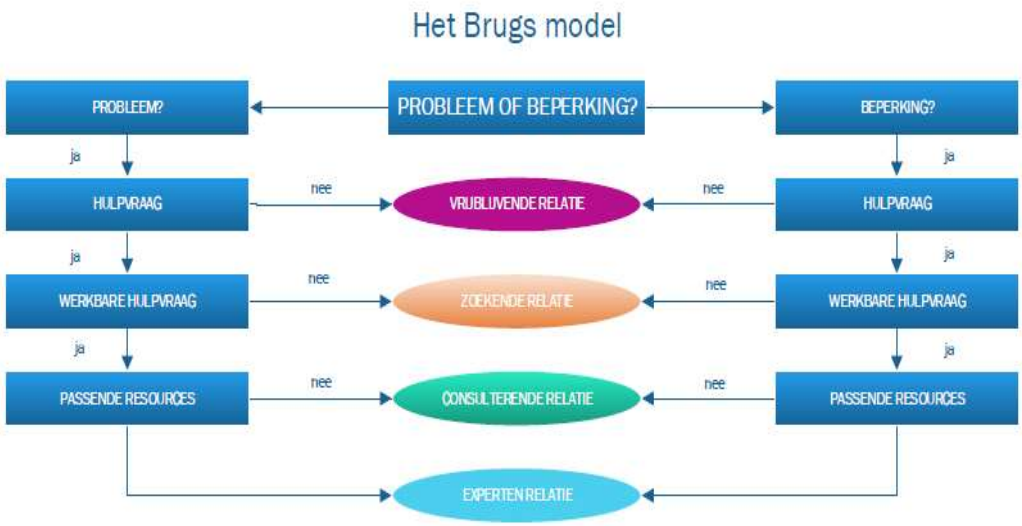
3.3.2. Flowchart van het Brugse model

De Flowchart voor het Brugs Model is een kader dat helpt om een beter zicht te krijgen op welk niveau de relatie met de cliënt zich bevindt. Dit stroomdiagram geeft de verschillende niveaus binnen de cliënt-therapeutrelatie weer in een hanteerbaar kader om het mandaat vast te stellen dat uit de relatie voort komt, met daaraan nuttige interventies koppelend.

De Brugse flowchart onderscheidt vier posities: de vrijblijvende relatie, de zoekende relatie, de consulterende relatie en de expertrelatie.

Vier vragen zijn van belang om de positie op de flowchart te bepalen en om te bepalen over welk mandaat je beschikt:

1. Is er een oplossing denkbaar?
2. Is er een hulpvraag?
3. Is er een werkbare hulpvraag?
4. Gebruikt de cliënt “passende” resources om zijn gewenste situatie te bereiken?



De werkrelatie is de motor voor verandering. Daarom is een goede inschatting van deze relatie belangrijk. Het soort werkrelatie staat niet voor altijd vast. Er is voortdurend beweging en verandering. Per gespreksonderwerp kan de positie in het stroomdiagram wisselen.

Aan de hand van de Flowchart zal ik in het komende deel zowel ingaan op welke relatie ik me bevind tijdens werkbegeleidingen met contextbegeleiders (werkrelatie) als op waar de begeleider zichzelf op de flowchart met een cliënt/gezin situeert (hulpverlenersrelatie).
Hier volgt een overzicht van deze verschillende relaties en de interventies die daar mogelijks kunnen ingezet worden.

3.3.2.1. Probleem – beperking

Het is belangrijk om je bewust te zijn of iets een probleem of beperking is. Zo voorkom je dat je gefrustreerd wordt omdat je het onmogelijke probeert te realiseren. Een probleem is iets wat je kunt oplossen. Een beperking is iets wat je niet kunt oplossen.

Nuttige interventies:

1. Het onderscheid maken tussen een “probleem” en een “beperking”. Wat zich aandient, is meestal een mengeling van problemen en beperkingen. Dus we moeten goed onder ogen zien welke onderdelen effectief beperkingen zijn en voor welke elementen wel een oplossing denkbaar is.
2. Aanvaard beperkingen
3. Leer omgaan met de gevolgen van een beperking: het is nuttiger om je hiermee bezig te houden, want daarvoor is een oplossing denkbaar.

Het onderscheid maken tussen probleem en beperking zorgt vaak reeds voor veel inzichten. Dit onderscheid is al heel helpend geweest in situaties waarin begeleiders frustraties uiten over het niet behalen van doelen, ouders/kinderen die op hetzelfde niveau blijven hangen. Is er sprake van een verstandelijke beperking? Welke groeimarge kunnen we verwachten van bepaalde ouders? Waar heb ik invloed op? En waar heb ik geen invloed op?

Voorbeeld:

Er is een begeleiding waarin een begeleidster veel frustraties ervaart. De Jeugdrechtbank legt doelen op, maar gaandeweg werd duidelijk dat de vader, door zijn verstandelijke beperking, bepaalde inzichten nooit zal bereiken. Blijven verwachten dat hij begrijpt wat leeftijdsspecifiek gepast is, leidde tot een impasse.

Door het perspectief te veranderen en te accepteren dat vader dit inzicht niet kan verwerven, moesten de doelen op een andere manier worden bereikt, zonder deze van hem te verwachten. De kernvraag werd: "Hoe zorgen we ervoor dat de kinderen krijgen wat ze nodig hebben en dat er leeftijdsadequate verwachtingen aan hen worden gesteld?"

Een ouder met een verstandelijke beperking heeft vaak moeite om zich in het perspectief van zijn kind te verplaatsen. In plaats van hierop te blijven focussen, hebben we de energie gericht op het vinden van iemand in het leven van de kinderen die dit wél kan.

Je hebt <u>beperkingen van allerlei aard</u>:

- Vroegere keuzes of beslissingen
- Sociale beperkingen

  Hierbij erkennen we het belang van de omgeving waarin gezinnen leven: veel van onze gezinnen groeien op in armoede, wat ook beperkingen met zich meebrengt: ongezonde woning, minder financiële middelen,…. Hier is het van belang te zien welke onderdelen een beperking zijn en welke een probleem.
- Culturele beperkingen

  De familiale en culturele achtergrond van een gezin, zoals een andere moedertaal, kan de communicatie bemoeilijken en gesprekken uitdagender maken. Dit kan leiden tot het gevoel dat er geen vooruitgang wordt geboekt omdat ouders de boodschap niet lijken te begrijpen. De vraag is echter: *Wat werkt wel? Op welke manier kunnen we tot verbinding komen?*

  Voorbeeld:

  Een begeleidster ervoer frustratie omdat ze een vader niet kon uitleggen waar de zorgen over zijn kinderen precies over gingen (aanmelding VK (vertrouwenscentrum kindermishandeling). Hij knikte telkens, maar zijn eigen uitleg gaf een heel ander beeld, wat suggereerde dat hij de boodschap niet begreep. Zijn moedertaal was niet Nederlands, wat de communicatie verder bemoeilijkte.

  Door hierbij stil te staan en de focus te verleggen naar wat belangrijk is voor de kinderen, werd duidelijk dat sommige zaken niet te veranderen zijn en beter kunnen worden losgelaten. Dit bood ruimte om te kijken naar nieuwe mogelijkheden, zoals het betrekken van mensen uit zijn omgeving die hem beter begrijpen en kunnen ondersteunen in de communicatie.

  Door bewust stil te staan bij deze dynamiek, konden frustraties bij de begeleidster worden verminderd.

Naast beperkingen bij gezinnen spelen ook de beperkingen van de werkbegeleider of contextbegeleider een rol. Het is belangrijk om je hiervan bewust te zijn en deze open te communiceren, zodat vragen op een andere manier kunnen worden benaderd.
Hierin ook belangrijk om je eigen beperkingen te kennen en stil te staan bij de problemen die ze met zich meebrengen.

> *Voorbeeld:*
> *Een begeleider belde mij nadat ze in paniek was gecontacteerd door een moeder. Haar kind had haar net verteld dat ze stemmen in haar hoofd hoorde die haar zeiden om zaken te doen zoals doe je broer pijn,… De begeleider had met de moeder afgesproken om uit te zoeken hoe ze hier het best op kon reageren, waarop ze naar mij belde. Ik besefte dat ik geen parate kennis had over het horen van stemmen en hoe ouders hierop kunnen reageren (een beperking van mijn kant).*
> *Soms zijn problemen het gevolg van een beperking: doordat de moeder niet wist hoe ze er mee moest omgaan was ze in paniek geraakt en had ze schrik dat haar kind vannacht haar broer iets zou aandoen.*
> *Wat we wel direct konden aanpakken, was hoe zij zelf rustig kon blijven, zodat ze geen extra onrust bij haar kind creëerde; iets waar de begeleidster al mee begonnen was. Het gaf haar rust om dit bij mij af te toetsen en zich hier verder op te focussen. Daarnaast spraken we af om bij de traumatherapeut van het kind te informeren en vragen om eens te kunnen samen zitten.*

> *Voorbeeld:*
> *Een begeleider wilde graag met Duplo-poppen werken, maar ik had hier geen opleiding in gevolgd en ken hier weinig van. In gesprek met de begeleider heb ik dit openlijk aangegeven.*
> *Door te aanvaarden dat ik hierin niet de juiste persoon was om ondersteuning te bieden, kon ik gericht doorverwijzen naar collega's met expertise op dit gebied. Twee teamleden hadden wel een opleiding rond deze methodiek gevolgd en gaven vervolgens een toelichting aan het hele team.*

Dit toont aan hoe belangrijk het is om je eigen beperkingen te erkennen en te communiceren, zodat kennis binnen het team optimaal kan worden benut.

3.3.2.2. Vrijblijvende relatie

> *Een begeleider komt zonder hulpvraag bij mij omdat het moet.*
> *Een gezin krijgt begeleiding opgelegd door Jeugdrechtbank; ze willen geen begeleiding.*

Bovenstaande situaties zijn voorbeelden van een vrijblijvende relatie: er is een probleem en de begeleider/ouders/kinderen hebben geen hulpvraag.

Tot nu toe heb ik weinig ervaring met een volledig vrijblijvende relatie met een begeleider. Tijdens lopende begeleidingen is het belangrijk dat ik inhoudelijk mee ben, wat gebeurt door op regelmatige basis samen te zitten. Ik geef hierin veel keuzevrijheid aan de begeleider en leg geen vast aantal momenten op.

Binnen het werken met gezinnen waarbij vanuit de Jeugdrechtbank of OCJ een begeleiding is opgelegd, hebben we vaker te maken met cliënten die geen hulpvraag hebben.
Een woord dat veel valt binnen de werkbegeleiding is dat ouders en jongeren 'weerstand' hebben tegen de begeleiding. Vanuit de oplossingsgerichte benadering vind ik het interessanter om dit anders te bekijken:

Weerstand bestaat niet, het is nuttige informatie!

Bekijken we onze cliënten als lastposten of als mensen die niet willen meewerken, dan zijn we sterk probleemgericht aan het denken. Dit helpt ons niet verder en versterkt meestal alleen het probleem verder (Van Dam, 2015).

Hoe kunnen we er anders naar kijken? Als mensen die het goed willen doen naar hun kinderen toe, die schrik hebben dat hun kind zal geplaatst worden, die in de verdediging schieten.

Het geeft ons ook indicaties over het feit dat we te vlug gaan of niet voldoende aansluiting hebben gevonden bij de handleiding van de ouders/kinderen. Waargenomen weerstand is dan ook een signaal om een vraag te stellen vanuit de houding van onwetendheid[2]. Deze houding van onwetendheid (of "not-knowing"-positie) betekent dat we geen aannames maken over wat ouders en kinderen nodig hebben, maar ons open en nieuwsgierig opstellen. In plaats van weerstand te interpreteren als afwijzing, zien we het als een uitnodiging om verder te verkennen: *Wat maakt dat dit niet werkt voor hen? Wat vertelt die weerstand over wat de ouder/kind/begeleider belangrijk vindt?* Door vragen te stellen zonder te sturen of in te vullen, erkennen we de expertise van ouders en kinderen over hun eigen situatie.

Nuttige interventies:

- Interesse en respect tonen

- Joinen:

  Luisteren en kleine nuances aanbrengen; de betrokkenen moeten eerst ervaren dat je goed geluisterd hebt hoe ontevreden ze zijn. Bij het aanbrengen van kleine nuances checken of het gezin/de begeleider hiermee akkoord gaat.

- Informatie geven:

  Je kan geruststellen door informatie te geven over de situatie waarin men zich bevindt en de gevolgen van hun beslissingen.

  Bv: wat houdt begeleiding bij Camino in (zie intakegesprek); wat zijn de gevolgen als huisbezoeken niet doorgaan; op welke manier en wat communiceren wij naar de Jeugdrechtbank

[2] De houding van onwetendheid betekent dat de therapeut zich opstelt als iemand die niet alles al weet over de cliënt; hij vult niet in of schrijft niet voor. Hij stelt nieuwsgierige vragen en laat de cliënt zijn eigen oplossingen ontdekken. De therapeut stuurt niet op een uitkomst, maar erkent de cliënt als expert over zijn eigen leven.

- Loyaliteit en positieve intentie:
  - we vellen geen oordeel over de doorverwijzende partij. Met het stellen van circulaire vragen blijf je loyaal aan de doorverwijzer en geef je voldoende erkenning aan de ouders en kinderen.

    Voorbeeld:

    "Stel je voor dat de consulent van de Jeugdrechtbank bij jullie thuis zou komen en ziet hoe het er nu uitziet, wat denk je dat ze zou opmerken over de situatie van jullie kinderen?"

    Deze vraag betrekt de consulent van de Jeugdrechtbank indirect bij het gesprek, zonder dat er direct een oordeel over de doorverwijzer wordt geveld. Het maakt de ouders bewust van hoe de situatie vanuit een extern perspectief kan worden gezien, terwijl ze zelf ruimte krijgen om na te denken over de veranderingen die nodig zijn. Zo blijft de contextbegeleider loyaal aan de doorverwijzer (de Jeugdrechtbank), maar geeft tegelijkertijd erkenning aan de ouders door hen uit te nodigen om hun eigen inzichten te delen.
  - achter heel wat gedrag zit een positieve intentie, terwijl we het gedrag op zich toch niet goedkeuren. Het is belangrijk dat we als hulpverlener ook deze positieve intentie zien, dit maakt het eenvoudiger om te joinen met de betrokkene.

- Druk vanwege de verwijzer benutten/ontwikkelen van een alternatieve hulpvraag:

Als het gezin het niet eens is met de inzichten van de verwijzer zijn volgende vragen nuttig:

- *Wat ga je doen, opdat het niet meer nodig is dat je bij ons in begeleiding moet komen?*
- *Wat ga je doen zodat je van de Jeugdrechter vanaf geraakt?*

  Hiervan is het voorbeeld van de doelen rond D. een voorbeeld van.

3.3.2.3. Zoekende relatie

Ouder: mijn kind voelt zich niet goed in haar vel; ik zou willen dat ze zich beter voelt

Ouder: S. moet beter luisteren; ze doet nooit wat we haar vragen; ze komt niet aan tafel als we haar dat vragen, ze eet haar bord niet leeg, ze wil haar speelgoed niet opruimen, ze blijft niet in haar bed liggen als ze moet gaan slapen. Ze moet leren dat er naar ons moet geluisterd worden!

Begeleider: ik kan moeilijk dingen loslaten. Ik heb hierrond al heel wat geprobeerd, maar toch werkt het niet bij mij. Ik zal hier altijd last van blijven hebben hoe graag ik er ook vanaf wil.

Begeleider: ik zou willen dat die moeder op een huisbezoek niet meer roept op mij!

In deze relatie heeft de begeleider of gezin nog een te vage of te moeilijke werkbare hulpvraag.
In deze bovenstaande situaties merk je dat de begeleider of het gezin hulp zoekt en hulp vraagt, alleen is er nog geen werkbaar doel omdat men:

- een vage omschrijving geeft van het probleem of een waterval aan problemen
- zelf niets kan veranderen aan het probleem of een zelfverlammende houding aanneemt
- aangeeft dat anderen moeten veranderen

Een valkuil in deze relatie is dat je zelf oplossingen en doelen gaat beginnen formuleren. De enige die zichzelf kan veranderen, is de persoon zelf: hij bepaalt de richting, de doelen en de oplossingen.
De taak hier bestaat erin de begeleider of het gezin te helpen om goedgevormde doelstelling te formuleren en een constructieve alliantie met hen aan te gaan waarin ze hun resources en vaardigheden die ze hebben, ontdekken en verder gaan gebruiken.

Nuttige interventies en technieken:

- waardering aanbieden + positieve ondersteuning geven

Het bekrachtigen van het zoekgedrag naar mogelijke oplossingen; de inzet van de begeleider/ouders/kinderen verdient waardering:

> "*Ik hoor je zeggen dat je het vervelend vindt om het gesprek aan te gaan met die jongere die geen zin heeft in een gesprek met jou en dit hard laat blijken; amai toch chapeau dat je dit telkens opnieuw opbrengt om te doen.*"
> Via de copingsvraag: "*hoe hou je dit vol?*[3]*"*
>
> "*Ik vind het sterk dat jullie er in slagen om S. elke dag op school te krijgen ondanks S. moeite heeft met opstaan! Hoe doen jullie dat?*"

- de continueringsvraag: wat wil je zeker behouden?

Binnen het werken met gezinnen wordt deze vraag standaard opgenomen in onze verslaggeving:

- het richt de aandacht op wat goed gaat; soms heeft men de indruk dat er weinig of niets goed gaat;
- verandering werkt het best op een bedje van behoud;
- het valoriseert hun handleiding; ze doen dingen oké;
- het helpt om de neus in de richting van oplossingen te draaien. Hoe klein ze ook zijn, dingen die goed gaan, bevatten vaak elementen van oplossingen die tot steeds groter wordende oplossingen kunnen leiden.

> *Bij moeizame samenwerking met een moeder (vaak gesloten deur, verwijten naar hulpverlening, boosheid op de Jeugdrechtbank vaak uiten in gesprekken) vraag ik regelmatig aan de contextbegeleidster: Wat loopt wél goed? Welk deel van de samenwerking wil je behouden? Wat hoeft niet te veranderen?*

In gesprekken met begeleiders ligt de focus vaak op wat moeilijk loopt binnen/met een gezin. Dit kan de indruk wekken dat ze hun werk niet meer graag doen. Toch ben ik telkens verrast wanneer ik vraag wat ze leuk vinden aan hun job en wat hen motiveert om dit werk te blijven doen. Vaak blijkt dan dat ze hun werk wél graag doen en dat er veel is waar ze energie uit halen.
Begeleiders delen in eerste instantie vooral wat niet goed gaat, omdat ze daar verandering in willen brengen. Daarom is het voor mij belangrijk om dit binnen een werkbegeleiding regelmatig te blijven bevragen wat hen motiveert en wat wel goed loopt.

- concretiseren: een werkbaar doel stellen

[3] Aanvulling M. Lefevere: de hoe-vraag impliceert en induceert onrechtstreeks een zelf-compliment: het helpt auto-poëtische capaciteiten ontdekken

Door iets concreet te maken, wordt het gewenste scenario gevisualiseerd; een script waar de cliënt iets mee kan doen.
Het stellen van doelen werd reeds in een eerder deel beschreven (zie 3.2. Opstellen van doelen).

- gewenste situatie in kaart brengen: waar wil je naartoe?

Vaak wordt aangegeven wat men niet meer wilt. De vraag is dan steeds wat wil men wél?
Als je goed kan visualiseren wat je wel wil, is het ook veel gemakkelijker om stappen richting jouw doel te zetten. Om dit kracht bij te zetten gebruik of zeg ik soms volgende zaken:

- Experiment van de roze olifant: denk niet aan een roze olifant, dit zal ervoor zorgen dat je aan een roze olifant denkt
- Metafoor van de taxichauffeur: je zegt aan de taxichauffeur waar je naar toe wil, niet waar je niet naar toe wil

De wondervraag is hierbij een tool om in beeld te brengen waar men idealiter naar toe wil:

> *Stel je voor dat er vannacht, terwijl jij ligt te slapen een wonder gebeurt. Je merkt er niets van, maar het resultaat van het wonder is dat je met de moeilijkheden overweg kunt. Als je wakker wordt, weet je nog niet dat het wonder gebeurd is. Je merkt wel op dat sommige dingen anders zijn. Wat is er 's morgens anders, waardoor je weet dat 's nachts het wonder is gebeurd? Waaraan merk je eerst dat er een wonder is gebeurd? Welke andere dingen vallen je op? Hoe reageer jij anders? En wat merken anderen (partner, kinderen, collega's,…) daarvan? Wat doen zij anders?*

Binnen mijn rol als inhoudelijk verantwoordelijke heb ik de wondervraag in deze vorm nog nooit gesteld. Ik lees hierrond dat als je deze vraag zou stellen je ze best eerst kadert, je kan ook het woord 'wonder' weglaten en bijvoorbeeld spreken over de "door jou gewenste situatie". Je bereid de persoon best eerst voor via een 'yes-set' (Van Dam, 2015).

- zoeken naar alternatieven en uitzonderingen

Geen enkel probleem is constant aanwezig. Er zijn momenten of periodes in het leven van het gezin/tijdens de werkuitvoering van de begeleider waarin het verwachte probleem zich niet of in mindere mate voordeed. In die uitzonderingssituaties is het begin van de oplossing aanwezig. Hierbij ook nadruk leggen op wat de gezinsleden/begeleider zélf deden om deze uitzonderingen te laten gebeuren (in de actor-positie zetten): *"Wat geweldig! Hoe heb je dat voor elkaar gekregen?"* Deze situaties kunnen dan verder in detail worden onderzocht en uitvergroot. Zo worden successen en specifieke krachten van het gezin/begeleider ontdekt.
Mogelijke vragen tijdens gesprekken:

- *"op welk moment heeft je kind geluisterd? En wat deed jij op dat moment zodat je kind naar je luisterde?"*
- *"wat heeft er al geholpen om de moeder rustig te krijgen?"*

- schaalvragen:

Veel van de gezinnen waar we mee werken, neigen naar een ongenuanceerde beschouwing van hun realiteit. Men is er ook niet altijd toe genegen de inspanning op te brengen die nodig is om hun doel te bereiken. Het gebruik van schaalvragen is een nuttige techniek die mensen uitnodigt om niet zwart/wit te denken. Het helpt om genuanceerder en meer gradueel over oplossingen na te denken.

Tussen zwart en wit is er een regenboog aan kleuren (Luc Ysebaert)

Schalen bieden de cliënt de gelegenheid te kiezen hoe snel en hoe veel hij wil veranderen, welke inspanningen hij zich wil getroosten en ook of hij bereid is regelmatig de balans op te maken tussen de last van het probleem en de last er aan te werken.
Er zijn veel verschillende soorten schalen: schalen van vooruitgang, schalen van hoop, schalen van motivatie, copingschalen, relatieschalen, schalen geënt op doelen,…
Schalen zijn metaforen. De getallen op de schaal hebben geen absolute betekenis, het cijfer is subjectief. Het is dus van belang om te vragen naar de inhoud en betekenis van het cijfer.
Voorbeeld

Op een schaal van 0 tot 10 waarbij
0 = mijn kind dat nooit naar me luistert; ik heb er totaal geen vat op en ik heb geen idee hoe ervoor te zorgen dat mijn kind luistert
en 10 (= gewenste situatie) = ik heb vat op mijn kind; in moeilijke situaties (niet luisteren, uitdaging gedrag) weet ik wat te doen en wat helpend is om kind te doen luisteren

1. *Waar sta je nu? Wat zit er in dit cijfer? (weg van alles of niets; differentiëren)*
2. *Wat doe je dan? (= mini-succes- scenario)*
3. *Hoe doe je dat? (= eigen resources ontdekken)*
4. *Hoe ziet een kleine verdere stap eruit? (= volgend gewenst scenario visualiseren)*

- <u>observatie-opdrachten</u>

In deze werkrelatie kan je observatie-opdrachten geven.
Begeleiders geven vaak geen opdrachten meer aan gezinnen, omdat ze vaststellen dat deze vaak niet worden uitgevoerd. In mijn vroegere job als contextbegeleider ervaarde ik dit zelf ook.
Achteraf besef ik dat dit vaak kwam doordat de ouder of het kind en ik nog niet in een consulterende relatie zaten, maar eerder in een zoekende; waarbij enkel observatie-opdrachten passend zijn. Observatie-opdrachten zijn helpend in het zoeken naar een werkbaar doel.

3.3.2.4. Consulterende relatie

We spreken over een consulterende relatie wanneer de begeleider/gezin weet waaraan ze willen werken, alleen weten ze nog niet hoe. In deze relatie kunnen we alles **complimenteren** wat de begeleider/gezin reeds ondernomen heeft en kunnen we eveneens het feit complimenteren dat men het tot nu toe heeft volgehouden.

We zoeken samen naar de passende **resources** van de begeleider en/of gezinsleden, omdat deze helpen bij het bereiken van hun doelen. Een hulpbron kan een specifieke competentie van een begeleider of ouder zijn, maar ook iemand uit de sociale omgeving of het formele hulpverleningscircuit die steun biedt. Het contact met de ouder richt zich op het identificeren van deze hulpbronnen, hun bereikbaarheid en hoe ze efficiënt kunnen worden ingezet.
Belangrijke aandachtspunten:

- Het onderzoeken van welke hulpbronnen er zijn, wat reeds werkte, welke competenties ouders of begeleiders hebben en al ingezet hebben en op welke manier

- Niet herhalen wat niet werkte, maar bekrachtigen wat effect had, zodat het gezin of de begeleider dit opnieuw kan doen
- Verschillende mogelijkheden bespreken om aan het doel te werken, zodat het gezin of de begeleider overzicht krijgt van de keuzemogelijkheden

Advies geven kan binnen deze type relatie, maar alleen wanneer hier expliciet om wordt gevraagd. Ik doe dit meestal in de vorm van **suggesties**, omdat gezinsleden de experts zijn over hun eigen leven en hun kinderen het best kennen. Wij zijn expert in het begeleiden van het proces: het stellen van vragen en ondersteunen de beweging in de richting die de ander wenst te gaan.
Mijn ervaring leert dat suggestieve vragen hierbij het beste werken; zoals:

- *Wat als je nu eens…?*
- *Is het nuttig om .. te doen bij dat gezin?*
- *Denk je dat … helpend kan zijn?*
- *Denk je dat je met deze aanpak (…) iets kunt doen?*
- *In een ander gezin dat ik ooit begeleid heb, werkte … heel goed; kan dit ook werken bij gezin X?*

Door op deze manier te formuleren, blijven begeleiders of gezinsleden eigenaar van hun proces en voelen ze zich gesteund in het vinden van oplossingen die bij hen passen.

Het is mogelijk dat het arsenaal aan mogelijkheden van de begeleider of het gezin beperkt is waardoor het noodzakelijk is om ze uit te breiden door het aanleren van een aantal extra vaardigheden.
Alle technieken en interventies die werden beschreven voor de zoekende relatie en die erop gericht zijn de cliënt tot zelfstandige oplossingen aan te zetten, zijn ook hier te gebruiken.

Nuttige interventies:

- doe-opdrachten
- voorbereiden op een ontmoeting met een vroegere gewoonte of gedragspatroon:

Het is normaal dat mensen die nieuw gedrag toepassen in hun dagelijkse praktijk soms naar hun oude gewoontes terugkeren. Het vroegere ongewenste gedrag komt dan opnieuw op de voorgrond. Op deze ontmoeting bereiden we de betrokkenen voor. We normaliseren het terugkeren naar oude gewoontes en stellen vragen om de bewustwording hierover te vergroten (Van Dam, 2015). Je kan hierbij het oude pad ook valoriseren: "*het was de beste oplossing die je toen had, wel eentje met vervelende kanten*."
Bij deze terugkeer naar oude gewoontes gebruik ik soms de visuele metafoor van de paden uit het bos (vergelijking met de hersenen):

> "*Oude gewoontes zijn te vergelijken met uitgesleten paden in het bos; je hebt ze heel veel bewandeld. Als je een nieuwe pad hebt, zullen de oude paden er wel nog zijn, maar minder zichtbaar. Hoe meer je de nieuwe paden bewandelt hoe dieper deze sporen zullen worden. Als je dicht bij oude paden komt, kan je terug op een oud pad geraken. Je hiervan bewust zijn, kan je helpen om ook terug naar je nieuwe pad te gaan of bepaalde plekken te vermijden omdat ze te dicht bij je oude pad liggen."*

3.3.2.5. Expertrelatie

In een expertrelatie is duidelijk waar men naartoe wil, welke krachtbronnen er zijn en hoe deze kunnen worden ingezet om een doel te bereiken.

Binnen deze werkrelatie wordt de ouder of het kind gecoacht om meer te doen van wat al werkte, zodat het behaalde doel vastgehouden kan worden.
Een begeleider zonder specifieke vraag, maar die wil delen hoe de begeleiding verloopt, welke thema's aan bod komen en een duidelijke richting en gedeelde visie heeft over de aanpak, past voor mij binnen deze relatie. Mijn voornaamste taak hierin is **luisteren, supporteren en in grote lijnen mee zijn in de begeleiding.**

3.4. Samen leren

In het voorgaande werd tot nu toe enkel stilgestaan bij werkbegeleiding, wat binnen onze dienst meestal 1 op 1 gedaan wordt (individuele begeleiding). Naast deze vorm van begeleiding komen we ook samen in team. We hebben verschillende werkvormen om samen stil te staan bij ons handelen en om ervan te leren. Twee daarvan licht ik graag kort toe: de succesanalyse en intervisie.
Dit zijn gespreksvormen waarin niet alleen de casusinbrenger iets leert, maar waar de hele groep ook iets aan heeft.

3.4.1. Succesanalyse

Het analyseren van successen is een uitstekende manier om te leren uit alles wat gewerkt heeft. Elke reden die je kunt vinden voor een succesanalyse is goed omdat ze zicht geeft op alle werkbare elementen van het succes en wie daaraan heeft bijgedragen. Wat evident lijkt voor de een, is dat helemaal niet voor de ander en juist daarom is het goed om er samen tijd voor te maken (Baeijaert e.a., 2021).

Binnen onze dienst proberen we daar de laatste periode meer op in te zetten om te leren uit onze successen:

- Bij het afsluiten van een begeleiding doen we telkens een waarderend interview met de begeleider op een intervisie, hierbij stellen alle teamleden vragen aan de begeleider. Het gaat hier vooral om wat goed gegaan is, wat de begeleider goed deed, zelf als is de begeleiding op een niet zo goed manier beëindigd.

  Enkele vragen die we hierbij gebruiken:
  - *Kan je iets vertellen over een aspect van het traject dat gelopen heeft waar je een goed gevoel over hebt?*
  - *Wat zijn dingen waarvan je dacht 'gaat dat wel werken?' en waarbij het toch lukte?*
  - *Wat heb je juist gedaan? Wie was erbij betrokken?*
  - *Hoe heb je dat gedaan? Was het moeilijk om dat zo te doen? Hoe was dit voor jou om dit zo te doen?*
  - *Wat heeft gemaakt dat dit werkte?*
  - *Wat neem je hieruit mee naar andere situaties?*

- We doen dit ook bij de terugblik op een gezinsactiviteit of ouderactiviteit die we organiseerden voor onze gezinnen die we begeleiden.
  Voorbeelden van vragen:
  - *Wat zijn de details (wie, wat, waar, wanneer…) van het succes?*
  - *Wat zorgt ervoor dat het gelukt is?*

- *Hoe hebben alle teamleden hiertoe bijgedragen?*
- *Welke kwaliteiten hebben de teamleden ingezet?*
- *Wat heb je uit dit succes geleerd?*
- *Wat nemen we mee als we dit een volgende keer organiseren:*
    - *wat zeker opnieuw doen?*
    - *wat anders doen en op welke manier?*

3.4.2. Intervisie

Wat is intervisie?

Het is een proces waarbij collega's op gelijk niveau in een veilig klimaat elkaar helpen met casuïstiek. Intervisie richt zich op een situatie waarin iemand is vastgelopen of met vragen zit. Het doel is om samen van elkaar te leren door middel van het delen van ervaringen, het stellen van vragen en het reflecteren op situaties. Een intervisor biedt structuur en leidt het gesprek. Binnen onze werksetting spreken we over een procesbegeleider die de structuur vasthoudt en het gesprek leidt.

Om de twee weken hebben we intervisie in groepjes van 4 tot 6 collega's. Elke week is er iemand anders procesbegeleider. In begin was de inhoudelijk verantwoordelijke telkens de procesbegeleider. Naarmate iedereen er meer mee vertrouwd was, hebben we dit systeem veranderd naar het wisselen van procesbegeleider elke keer zodat iedereen dit systeem zich nog meer eigen kon maken en ervaring kan opdoen in het structureren en leiden van een gesprek met meerdere mensen.

Doorheen de jaren zijn we als team heel er gegroeid in hoe we intervisie aanpakken. Vroeger gebeurde dit weinig gestructureerd en draaide het er meestal om dat collega's analyseerden wat er speelde en adviezen gaven. Waardoor het soms gebeurde dat je je na de intervisie overspoeld voelde door de vele adviezen en het bos door de bomen niet meer zag. Of je minder competent voelde dan toen je eraan begon.
Met kaders vanuit het oplossingsgerichte gaf ons dit meer houvast en gingen we gerichter aan de slag met de vraag van de casusinbrenger.

Hoe werkt oplossingsgerichte intervisie?

De groep stelt oplossingsgerichte vragen die de inbrenger helpen om anders naar de situatie te kijken, eigen krachten te herontdekken en nieuwe mogelijkheden te zien.
In plaats van vast te lopen op obstakels, wordt de inbrenger gestimuleerd om het doel te verduidelijken en eigen ervaring en kennis in te zetten. Vaak heeft de inbrenger de oplossing zelf al in huis. De focus wordt gelegd op het zelf vinden van antwoorden en het benutten van de eigen ervaringen, sterke kanten en beschikbare middelen. Dit versterkt het geloof in de oplossing en zorgt voor directe positieve effecten op de werkvloer.
Intervisie draait om de inspiratie die casusinbrengers opdoen. Het gaat niet om advies geven, maar om het denken van de inbrenger in beweging te brengen. Ook hier leren alle deelnemers mee door herkenning, reflectie en inspiratie.

In bijlage vind je de verschillende modellen die we binnen onze dienst als basis gebruiken voor onze intervisies (bijlages 2 - 4):

- O.A.S.E. – intervisie: O : onderzoek, A: appreciatie, S: suggestie, E: effect

- Oplossingsgerichte intervisie: gebaseerd op WWW-model van Chris Van Dam: www = werkelijkheid, wens, waardering
- SofS-intervisie

In principe is het de casusinbrenger die bepaalt welk model wordt gebruikt. In de praktijk wordt er gepolst bij de deelnemers of er een voorkeur is voor een model.
Bij de drie verschillende modellen is de structuur ongeveer op de zelfde manier opgebouwd. De onderdelen van de OASE- intervisie vind je grotendeels in alle modellen terug:

- Onderzoek/ werkelijkheid, wens
- Appreciatie/waardering
- Suggesties/ input
- Effect/evaluatie

Het model van de Sofs-intervisie hebben we aangereikt gekregen in opleiding van Signs of Safety. We gebruiken dit model ook soms binnen de intervisie van de reguliere begeleidingen als we iets willen opstellen, zoals bijvoorbeeld het schrijven van een gevaarsboodschap, het opstellen van vragen om mee te nemen naar een huisbezoek, het uitwerken van (veiligheids)schaalvragen. Doordat iedereen samen aan het proces deelneemt, krijgt de inbrenger veel waardevolle input en kan hij hieruit zelf kiezen wat voor hem helpend is om verder mee aan de slag te gaan.
Collega's ervaren deze werkvorm als helpend om intervisie concreet en actiegericht te maken. Het direct toepassen moedigt aan om te starten, en de gedeelde input van anderen biedt extra inspiratie en verdieping.

3.5. Uitdagende situaties

In dit deel wil ik graag nog even inzoomen op uitdagende situaties binnen mijn job:

- Evenwicht tussen autonomie en sturing
- Verontrustende situaties

3.5.1. Evenwicht tussen autonomie en sturing

Als inhoudelijk verantwoordelijke ga je inhoudelijk meedenken en bewaak je de rode draad. Een uitdaging waar ik soms tegenaan loop, is de balans tussen mijn eigen inbreng en die van de begeleider: wanneer voeg ik als verantwoordelijke iets toe, en wanneer laat ik het bij de begeleider? Wanneer treed ik sturend op?
Het helpt mij hierbij om mezelf te zien als een 'procesbewaker', iemand die vragen stelt om de begeleider te helpen op koers te blijven. We werken binnen een bepaald kader, en het is mijn taak om de grenzen hiervan te bewaken, terwijl ik tegelijk autonomie geef binnen die lijnen.

Hoe doe ik dit:

- Ik geef begeleiders zoveel mogelijk keuzemogelijkheden:
  - Frequentie werkbegeleiding: volledige zelfstandigheid is niet mogelijk (ik moet de grote lijnen bewaken), maar binnen die structuur laat ik veel ruimte. Dit door zoveel mogelijk op maat en naar de behoefte van de ondersteuning die de mensen vragen. Ervaren collega's vragen doorgaans veel minder vlug een gesprek aan. Bij nieuwe medewerkers plannen we in de eerste periode bijna wekelijks, of minstens om de twee weken, een werkbegeleiding.

Dit hangt af van hun achtergrond: komen ze rechtstreeks van de schoolbanken, eerdere werkervaring, het beroep dat ze voordien uitoefenden. In het begin bied ik het vaak aan om samen te zitten, om mogelijke drempels te verlagen.

- Tijdens verslagperiodes plannen we altijd een overlegmoment in, omdat ik de verslagen moet nalezen. Hierbij laat ik de keuze of ze mij voordien al het verslag bezorgen of we het samen opstellen, samen nadenken over welke richting uit te gaan en nadien aan hun verslag beginnen,…

- In situaties waar ik zelf een andere richting zou uitgaan of een ander idee heb over hoe het aan te pakken:
  - zal ik in eerste instantie luisteren naar het perspectief van de begeleider en hem vanuit een niet-wetende en niet-oordelende houding verkennende vragen stellen:
    - *Hoe kijk jij naar deze situatie?*
    - *Wat maakt dat je deze keuze maakt?*
    - *Wat hoop je te bereiken door dit te doen?*
  - bij verontrustende situaties breng ik dit op team (zie verder).

- Overleg met de pedagogisch coördinator:
  Wanneer ik twijfel of niet goed weet hoe ik een situatie moet aanpakken, kan ik altijd terecht bij de pedagogisch coördinator. Dit overlegmoment helpt mij om opnieuw richting te vinden en helderheid te krijgen in hoe ik het gesprek met de begeleider het best kan vormgeven.

3.5.2. Omgaan met verontrustende situaties

Soms zijn we al enige tijd betrokken bij een gezin wanneer we signalen opvangen die wijzen op mogelijke onveiligheid. Denk bijvoorbeeld aan verwaarlozing (zoals gebrekkige hygiëne of een tekort aan voeding), mishandeling (fysiek of psychisch), of misbruik (grensoverschrijdend gedrag).
Voor verschillende situaties hebben we protocollen die richting geven aan ons handelen, maar niet alle situaties zijn even eenduidig. Soms zijn signalen subtiel, tegenstrijdig of moeilijk te duiden.

Wat als het niet helemaal duidelijk is? Juist daarin schuilt voor mij de uitdaging. Het is niet altijd helder wat de meest voor de hand liggende stap is. De situatie roept vragen op, en er is geen pasklaar antwoord. Wat is op dit moment het beste om te doen, in het belang van dit kind?
Zulke beslissingen mogen nooit de verantwoordelijkheid zijn van één individu. Daarom brengen we deze situaties op teamniveau of overleggen we in kleine groepjes om samen te bepalen welke verdere stappen nodig zijn.

Dat vraagt om zorgvuldige afweging, open dialoog en soms ook het verdragen van onzekerheid, terwijl we blijven zoeken naar wat het kind nodig heeft om veilig en gezond te kunnen opgroeien. Twijfel is op zich geen reden om niets te doen, maar wel een uitnodiging om samen te onderzoeken wat er speelt.
Het uitgangspunt blijft steeds:

- *Wat is het mogelijke effect op het kind?*
- *Wat vraagt deze situatie van ons, in het belang van het kind én met respect voor de context waarin het opgroeit?*

Soms betekent dat investeren in de samenwerkingsrelatie met ouders of betrokkenen, terwijl het in andere gevallen nodig kan zijn om acties te ondernemen die die relatie onder druk zetten.

Onze gewenste situatie is dat kinderen veilig kunnen opgroeien binnen hun eigen context, met maximale kansen op ontwikkeling. Daarbij is het telkens weer belangrijk om je af te vragen: kun je op deze manier voldoende beweging creëren om de veiligheid en ontwikkelingskansen van het kind daadwerkelijk te verbeteren?

Binnen het team gebruiken we het drie kolommenmodel als instrument om de veiligheid van het kind in te schatten. Op basis van deze inschatting bepalen we samen de vervolgstappen.
Ook in gesprek met de ouders zullen we het driekolommenmodel hiervoor gebruiken (zie ook 3.1. Start van een begeleiding). Het werken met het drie kolommen model is hierin een sterke houvast: enerzijds het benoemen met van de zorgen, anderzijds ook veel aandacht voor wat er goed loopt; dat mensen weten dat je naar het totale plaatje kijkt en zo samen met hen aan de slag wil gaan en geloof hebt dat het anders kan.

We trachten steeds een oplossing te bereiken in samenwerkingen met de ouders, kinderen en context. Als er echter op deze manier geen oplossingen komen, is het onze plicht/verantwoordelijkheid om hetgeen te doen dat wel werkt en de nodige hulp en strengere instanties betrekken om de veiligheid van het kind te waarborgen — zeker wanneer er geen gemandateerde voorziening of Jeugdrechtbank is betrokken.

Mijn rol als inhoudelijk verantwoordelijke in uitdagende situaties
In mijn rol als inhoudelijk verantwoordelijke stel ik me nabij en ondersteunend op tegenover begeleiders, zeker in uitdagende of verontrustende situaties.

- Samen verantwoordelijk
  Ik zorg ervoor dat begeleiders het gevoel hebben er niet alleen voor te staan: de begeleiding is een gedeelde verantwoordelijkheid. We brengen dergelijke situaties op teamniveau en bekijken samen welke stappen nodig zijn.
  Waar aangewezen, neem ik ook zelf actie, bijvoorbeeld door gesprekken te voeren met ouders, kinderen, de context of doorverwijzers. Op die manier bied ik gerichte ondersteuning en help ik richting geven aan het proces.

- Inhoudelijke ondersteuning
  Hierbij bied ik dezelfde ondersteuning vanuit dezelfde mindset zoals eerder doorheen dit eindwerk werd beschreven. We vertrekken daarbij vanuit de eigen kracht van gezinnen en hun context, en betrekken het netwerk actief bij het zoeken naar oplossingen.
  Hier wil ik nog kort aan toevoegen dat indien er wordt overgegaan naar het opstellen van een veiligheidsplan ik vooral bewaak dat concrete, waarneembare gedragingen centraal staan. Het veiligheidsplan mag geen wishful thinking zijn. Het moet resulteren in realistische, zichtbare en controleerbare stappen die toetsbaar zijn en in rechtstreeks verband staan met de gestelde ongerustheden.

- Zorg voor de professional:
  Naast de inhoudelijke opvolging, draag ik ook zorg voor de begeleider zelf.
  - Ik volg mee op hoe de situatie bij hem of haar binnenkomt:
    - *Hoe zwaar weegt dit voor de begeleider?*
    - *Hoe blijft hij of zij staande? Hoe houdt hij/zij het vol om met deze uitdagende situatie om te gaan?*
    - *Wat helpt om het vol te houden en professioneel betrokken te blijven?*

- Ik ben beschikbaar voor een nabespreking na moeilijke gesprekken, of maak duidelijke afspraken over bij wie de begeleider terechtkan als ik zelf niet bereikbaar ben. Zo zorgen we samen voor zowel de gezinnen als de mensen die hen begeleiden.

4. Besluit

Mijn belangrijkste werk is vragen stellen = leading from behind!

Door gerichte vragen te stellen, begeleid ik het proces zonder het over te nemen. Vragen geven richting, brengen beweging en helpen de ander om zelf stappen te zetten.

Oplossingsgericht werken gaat evenwel om veel meer dan het stellen van goede vragen. Het gaat ook om te weten wanneer je die vragen kunt stellen en vooral ook hoe je de anderen op een enthousiasmerende manier mee kunt nemen in de verkenning van oplossingen. Het is geen methode die je toepast als een handleiding van een machine. Het is als een dans, inspelend op je partner, rekening houdend met de omgeving en het tempo. Zo wordt het oplossingsgericht gesprek een gesprek waarbij je je samen uit de problemen praat en het pad effent naar nieuwe mogelijkheden (Baeijaert e.a., 2021).

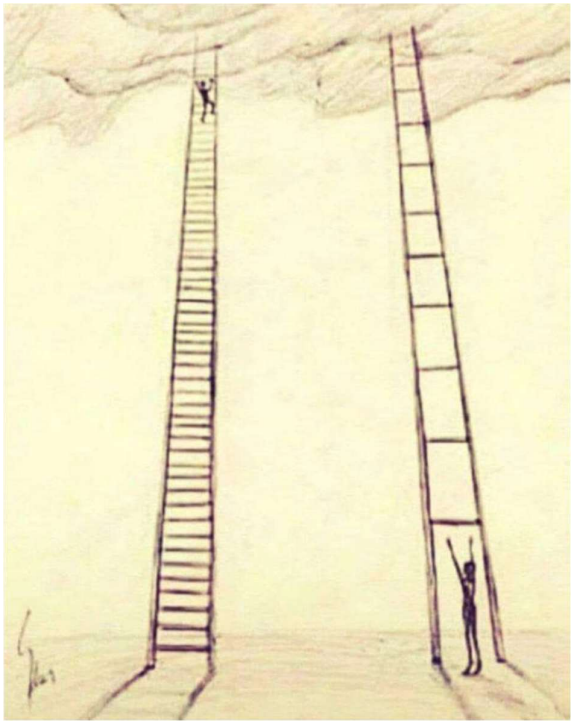
Je kunt jezelf trainen in het stellen van oplossingsgerichte vragen, maar dat heeft pas echt waarde als je tegelijk ook werkt aan een andere houding en manier van kijken naar de werkelijkheid (andere mindset). De vierjarige opleiding heeft hier voor mij een grote rol in gespeeld.
Ik kijk nu met een andere 'bril' naar situaties (*changing the viewing*). Mijn focus ligt meer op wat er wél is: hulpbronnen, krachten, competenties en mogelijkheden. Dat beïnvloedt ook hoe ik handel (*changing the doing*). Ik merk dat ik in de praktijk bewuster en doelgerichter werk, bijvoorbeeld door:

- te focussen op de gewenste situatie en wat daarvan al aanwezig is;
- mensen bewust te maken van de stappen die ze al hebben gezet richting hun doel – hen als het ware te 'betrappen' op hun eigen vooruitgang;
- aan te sluiten bij wat de begeleider zelf vraagt en hem in zijn actor-positie te zetten te versterken in zijn rol als actieve speler;
- te waarderen wat zich aandient;
- en me vast te bijten in uitzonderingen: momenten waarop het beter liep.

Deze manier van werken geeft energie en brengt vaak beweging op gang, bij mezelf en bij de ander.

Door de opleiding en de lessen is het oplossingsgerichte denken ook in mijn dagelijkse leven gesijpeld. Het is immers een verschuiving in mijn mindset, wat ook invloed heeft op andere aspecten van mijn leven, zoals de opvoeding van mijn kinderen, hoe ik interactie met mijn partner ga en hoe ik naar bepaalde situaties kijk.
Daarnaast ben ik me steeds meer bewust geworden van mijn eigen 'handleiding'. Ook door dit eindwerk te schrijven heb ik bewust zaken ingezet. Aanvankelijk keek ik er erg tegenop om eraan te beginnen; bijna twintig jaar geleden moest ik een thesis schrijven, wat ik destijds als een van de moeilijkste uitdagingen van mijn studie beschouwde. Door nu stil te staan bij hoe ik die periode heb doorstaan – met het geloof in het bereiken van de gewenste situatie – en door mezelf beter te leren kennen, heb ik ontdekt wat voor mij werkt. Ik merkte dat het opdelen van grote taken in kleine stapjes en het benutten van mijn sterke punten, zoals mijn planmatige aanpak, werkt voor mij. Door de taak op te splitsen in kleinere stappen en me stap voor stap op iets te concentreren en mezelf deadlines op te leggen lukte het me om aan de slag te gaan en dit eindwerk stap voor stap op te bouwen.

Een beeld zegt soms meer dan duizend woorden:



5. Bibliografie/inspiratiebronnen

Baeijaert, L., Aertsen, C., Deforce, L., Stellemans, A. (2021). *Wendbaar als het woeling wordt; Veerkracht als kompas voor jezelf en je team.* Tielt: Lannoo Campus.

Bannink, F. (2009). Oplossingsgerichte vragen. Handboek oplossingsgerichte gespreksvoering. Amsterdam: Pearson Assesment and Information B.V.

Berg, I. (2000). *Ik wil mijn kind niet kwijt! Samen werken met ouders onder dwang van de kinderbescherming. Praktische richtlijnen voor de hulpverlening.* Haarlem: De Toorts B.V.

Berg, I. K., & Szabó, P. (2016). *Oplossingsgericht coachen*. Zaltbommel: uitgeverij Thema

Cauffman, L. (2015) *Oplossingsgerichte coaching. Simpel werkt het best.* Boom uitgevers Amsterdam

De Bisscop, E. (2019). "*Een relatieprobleem? Wat nu?"* Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

De Jong, P., & Berg, I. K. (2004). *De kracht van oplossingen. Handwijzer voor oplossingsgerichte gesprekstherapie*. Lisse: Harcourt Assessment B.V.

Dweck, C. (2018) *Mindset*. SWP uitgeverij

Le Fevere de ten Hove, M. (2023). Podcast Korzybskihuis. (G. Lefevere, Interviewer)

Le Fevere de Ten Hove, M., Callens, N., Geysen, T., & Maene, W. (2008). *Survivalkit voor leerkrachten.* Antwerpen - Apeldoorn: Garant.

Moon, H., Coaching A – Z: The Extraordinary Use of Ordinary Words, 2023 (Hoofdstuk 24: Coaching: Using Ordinary Words in Extraordinary Ways)

Neleman M., "Oplossingsgerichte intervisie vergroot professionaliteit. Empowerment als kern van hulpverlening in intervisie", *Jeugd en Co Kennis* 2008, 2 (2)

Rots-de Vries, C., Kroesbergen, I. & Theunis,Y. (2016) *Outreachend werken in de Jeugdgezondheidszorg.* GGD

Van Dam, C. (2015) *Coachen naar verandering. Een praktisch boek over oplossingsgericht coachen voor de personal coach, de teamcoach en de coachende hulpverlener.* Antwerpen: Intersentia.

Van Dam, C. (2023) *Oplossingsgerichte intervisie. Do's and dont's voor deelnemers en intervisoren.* Antwerpen – Gent – Cambridge: Larcier Intersentia

Van den Begin, S. (2020) *Handboek contextbegeleiding.* Heverlee: vzw Sporen

Visietekst profiel OVBJ Beaufort

Ysebaert, L., & Lefevere, G. (2022). *De therapeutische alliantie. Het brugs Model van Oplossingsgerichte cognitieve systeemtherapie.* academia press.

Geraadpleegde website: www.louiscauffman.com

6. Bijlagen

Bijlage 1

VOORBEREIDING en LEIDRAAD INTAKE:

Deel 1: introductie

- Wie is wie op intake:
  - Inhoudelijk verantwoordelijke/ begeleider / co-begeleider
  - Aanmelder/verwijzer (consulent)
  - Gezin: ouders; kinderen (leeftijden, school)

- Wat doet Camino:
  - Camino is een dienst voor contextbegeleiding; gezinnen met kinderen van 0 tot 18 jaar; die we begeleiden/ondersteunen op verschillende terreinen: opvoeding, school, vrije tijd, andere domeinen zoals huisvesting, financiële,…

- Hoe gaat het concreet in zijn werk:
  - Wekelijks een huisbezoek (1à2uur)
  - Er is één vaste begeleider. Die komt wekelijks minstens éénmaal op huisbezoek. Er is ook een co-begeleider, die de vaste begeleider vervangt, bij ziekte, afwezigheid of verlof.
  - We kijken naar wat goed gaat, dat willen we behouden. Welke krachten, mogelijkheden zijn er en kunnen verder ingezet worden.
  - We kijken ook naar wat moeilijk loopt en wat jullie als gezin al hebben gedaan om het probleem op te lossen? Welke problemen ervaart mama? Welke problemen ervaart papa? En ervaart ook X moeilijkheden? We luisteren ook naar welke moeilijkheden de aanmelder/verwijzer ons vertelt.
  - We bekijken samen wat jullie gewenste situatie is en zoeken samen naar manieren om deze te bereiken. Dat betekent ook dat jullie samen met ons actief gaan zoeken naar oplossingen en die ook uitproberen.
  - Gesprekken kunnen met beide ouders zijn, apart, met kind alleen of samen met ouders. Hierin kan ook netwerk/school/andere hulpverlening betrokken worden.
  - Indien nodig, en na afspraak met u, werken we samen met andere diensten om een concreet probleem aan te pakken, zoals bijvoorbeeld met het OCMW als u daar een vraag rond hebt.

- Verslaggeving:
  - Na 6 weken: handelingsplan: wat loopt goed / wat zijn de zorgen / wat wensen jullie in de toekomst / hoe gaan we er aan werken. Dit handelingsplan wordt besproken met en bezorgd aan de consulent (indien betrokken).
  - Na 6 maand: evolutieverslag/bespreking: komen we terug met iedereen samen om te bespreken en te kijken of het ons gelukt is om de vooropgestelde doelen te bereiken. Waar staan we nu? Is er nog verdere hulp nodig? In deze bespreking wordt ook bekeken of we effectief verder met elkaar aan de slag gaan. Indien ja, bekijken

waar de komende periode verder zal rond gewerkt worden. Dit evolutieverslag wordt bezorgd aan de consulent (indien betrokken).

Deel 2: waarom zijn we hier?

- 3-kollommenmodel
    - 1ste kolom: wat zijn de zorgen
        - Wat zijn de zorgen? Wat loopt er moeilijk?
        - Concretisering van de zorgen waar is de ouder/aanmelder bezorgd over? Welke problemen ervaart hij met zijn kind(eren), in zijn dagelijks leven,…?
        - Wat is het ergste dat er kan gebeuren als de situatie blijft voort duren zoals ze nu is?
    - 2de kolom: wat loopt er goed?
        - Wat loopt goed en moet zeker behouden blijven?
        - Bestaande krachten? Wat zijn jullie sterktes? Hoe zet je ze in?
        - Wat zeggen mensen uit je netwerk (grootouders, zussen, broers, vrienden,…) wat er goed loopt bij jullie; wat ze sterk aan jullie vinden?
        - Vragen naar uitzonderingen bij problemen; hoe ziet dit er uit, wat doen jullie dan?
        - Welke ondersteuning/hulp is er vanuit de omgeving?
    - 3de kolom: wat wil je in de toekomst
        - Welke verwachtingen heb je?
        - Waaraan wil je dat er gewerkt wordt? Waaraan niet?
        - Wat wil je bereiken zodat je verder kan zonder ons?
        - Wat moet er gebeuren tijdens de begeleiding zodat je op het einde kan zeggen dat het zinvol was?

      Indien een consulent of een andere verwijzer betrokken is, bevragen:
        - Wat maakt dat de consulent/verwijzer contextbegeleiding nodig vindt?
        - Wat zijn de verwachtingen naar de eventuele afwezige ouder?
        - Wat wil je zien opdat de begeleiding kan stoppen? Wat wil je zien bij de ouders/ wat bij de kinderen?

Niet vergeten:

- JHVB laten ondertekenen
- Brochure meegeven: alle info + contactgegevens staan hierin
- 1ste huisbezoek vastleggen; Indien consulent: HP-bespreking vastleggen (na zes weken)

Afspraken:

- Indien HB niet kan doorgaan; tijdig laten weten
- Niet roken of alcohol drinken tijdens HB
- Bundeltje met uitleg rond wet op de privacy en andere rechten worden op een huisbezoek verder toegelicht

Bijlage 2

OASE intervisie

Naam minderjarige:	
Geboortejaar/leeftijd	
Contextbegeleidster/Consulent	
Datum	
Deelnemers	

1. Onderzoek
2. Appreciatie
3. Suggestie
4. Effect

ONDERZOEK

De casusinbrenger bespreekt kort zijn/haar 'probleem'.

Casusinbrenger: je licht toe wat maakt dat het een probleem is voor jou en wat je in de plaats wenst. Je vertelt je collega's hoe ze jou kunnen helpen, welke vraag je voor hen hebt.

Deelnemers: kunnen hierna één voor één een informatieve vraag stellen: wie, wat, waar, wanneer-vragen beperken, vooral richten op hoe-vragen en wat je wil, hoe succes er uit ziet, wat al gedaan is dat helpend is, de tekenen van vooruitgang

Procesbegeleider: op het einde van deze rond vraag je de casusinbrenger of zijn vraag nog dezelfde is na deze eerste ronde

APPRECIATIE

Casusinbrenger: luistert en reageert niet op de anderen

Deelnemers: zij benoemen alles wat hen in positieve zin is opgevallen: wat er wel nog goed werkt, waar de uitzonderingen op het probleem zich voordoen, wat de krachten en hulpbronnen zijn, welke kwaliteiten er zijn bij de betrokkenen.

SUGGESTIE

Deelnemers: formuleren om de beurt mogelijke oplossingen, geven suggesties, vertellen anekdotes over hoe ze zelf al zaken hebben aangepakt,…

Casusinbrenger: luistert en noteert wat voor hem nuttig is

Procesbegeleider: let erop dat er geen discussie ontstaat over de voorstellen.

EFFECT

Casusinbrenger: geeft terug wat hij meeneemt uit deze oplossingsronde en bedankt de deelnemers

Bijlage 3

Oplossingsgerichte intervisie

Naam minderjarige:	
Geboortejaar/leeftijd	
Contextbegeleidster/Consulent	
Datum	
Deelnemers	

1. Het verhaal
2. Vraag van inbrenger
3. Bevragen met focus op de vraag van de inbrenger
4. Waardering
5. Input
6. Verandering

Stap 1 = de werkelijkheid: het subjectieve verhaal van de casusinbrenger

Casusinbrenger krijgt de gelegenheid om zijn casus te beschrijven; zijn perceptie van de werkelijkheid

Stap 2 = doelstelling van casusinbrenger = wat is jouw vraag?

De procesbegeleider stelt vragen ter verduidelijking, zodat de doelstelling voldoende helder wordt:

- *Wanneer is de intervisie voor jou geslaagd?*
- *Welke winst wil jij dat deze intervisie jou oplevert?*
- *Wat moet er voor jou gebeuren zodat dit een nuttige intervisie is?*

Stap 3 = bevragen met focus op de wens

Deelnemers kunnen gerichte oplossingsgerichte vragen stellen in functie van de wens van de casusinbrenger. Vragen die volgens hen zinvol zijn in deze casusbespreking.

Stap 4 = waardering ('alles wat je benoemt, versterk je')

Deelnemers vertellen om beurt wat hen aanspreekt in wat de casusinbrenger gezegd, gedaan of geprobeerd heef. De casusinbrenger luistert.

Stap 5 = input doen van ideeën

Deelnemers: geven om de beurt een suggestie die nuttig is voor casusinbrenger:

- *wat kan er werken in deze situatie?*
- *Welk theoretisch kader denk je dat nuttig kan zijn voor de casusinbrenger?*
- *Welke anekdote wil je even delen omdat ze nuttig is voor de casusinbrenger in functie van de intervisievraag?*

Procesbegeleider:

- *Bewaak dat de focus op de wens van de casusinbrenger blijft liggen*
- *let erop dat er geen discussies ontstaan*

Deelnemers:

- *Passen indien je geen tip hebt of indien je tip reeds aan bod kwam*
- *Meerdere rondes kan; je dropt je idee*

Stap 6 = verandering = casusinbrenger beslist zelf wat hij ermee doet

Procesbegeleider:

- *Aan de casusinbrenger vragen wat hij meeneemt uit deze intervisie*
- *Aan de deelnemers vragen wat zij meenemen uit deze intervisie*

Bijlage 4

Sofs intervisie

Naam minderjarige:	
Geboortejaar/leeftijd	
Contextbegeleidster/Consulent	
Datum	
Deelnemers	

1. Wat is je vraag?
2. Genogram
3. Breng de kern van je case in functie van je vraag in max 4 minuten
4. Schaalvraag
5. Aan de slag
6. Conclusie: wat neem je mee uit de bespreking?
7. Waar schaal je je nu in?

1. Wat is je vraag?

Wat wil de inbrenger bereiken met het inbrengen van zijn vraag op deze intervisie?

2. Genogram

De inbrenger brengt het genogram van het gezin en alle relevante personen die horen bij zijn vraag.

3. Breng de kern van je case in functie van je vraag (in max 4 minuten)

In max 4 minuten licht de casusinbrenger zijn case toe in functie van zijn vraag, de procesbegeleider bewaakt de tijd

4. **Schaalvraag: 0 = ik weet niet hoe te beginnen bij deze stap; 10 = ik weet wat ik moet doen, ik ben 100% voorbereid**

De procesbegeleider stelt de schaalvraag en bevraagt waar casusbrenger nu staat, wat zit er in dit cijfer; wat doet hij/zij al, hoe doet hij/zij dit? Hoe ziet een kleine verdere stap eruit?

5. **Naargelang de vraag een invulling: 3 kolommen, gevaarsboodschap, vragen voor woord- en beeld, enz.**

In dit deel geven de collega's suggesties, ideeën. Iedereen werkt individueel gedurende een aantal afgesproken minuten de tijd iets uit, na deze tijd, brengt iedereen om de beurt in wat hij uitgewerkt heeft.

6. **Conclusie: wat neem je mee uit de bespreking**

De procesbegeleider bevraagt wat de inbrenger meeneemt uit deze intervisie en wat zijn volgende stappen zijn.

7. **Waar schaal je je nu in?**

Op het einde stelt de procesbegeleider opnieuw de schaalvraag aan de inbrenger waar hij zich nu inschaalt en of er nog iets nodig is om een verdere stap te zetten.