

# CONGRES CJG

30-09-2011

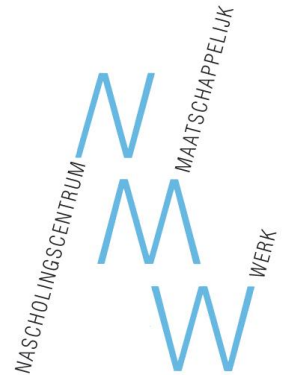
De focus op kracht en mogelijkheden binnen CJG !

## WAT WERKT ?

© Sjef de Vries

Oplossingsgericht werken

José Bijker



# DE VISIE VAN HET CJG OSS

Het centraal stellen:

- ▶ van de kracht van de cliënt
- ▶ en wat de cliënt wil

# MIJN OPDRACHT VANUIT HET CJG OSS:

1. Trainen op het aanboren van die kracht en mogelijkheden van de cliënt via de oplossingsgerichte methode:

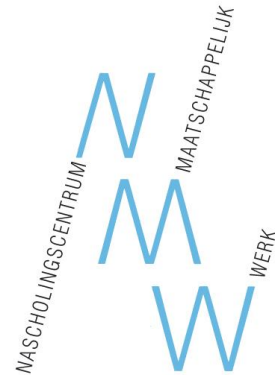
**OPLOSSINGSGERICHT WERKEN STELT DE KRACHT EN MOGELIJKHEDEN VAN DE CLIËNT CENTRAAL**

**CLIËNT IS DE EXPERT**

2. Trainen op het installeren van een sociaal netwerk rondom de cliënt

# WERKERS ZIJN GETRAIND OP:

- ▶ Persoonlijke benadering op de kracht en de vraag van de cliënt



# HOE ?

Centraal startpunt is dat voor alle gedrag een hele goede reden is vanuit het perspectief van de cliënt (mens).

- ▶ Werkers laten oefenen in 2-tallen met eigen casuïstiek
- ▶ daarna groepsgewijze evaluatie

Leren hanteren van oplossingsgerichte technieken

- ▶ Complimenten
- ▶ Uitzonderingen
- ▶ Schaalvraag
- ▶ Wondervraag
- ▶ Klager/bezoeker
- ▶ Intervisie

# WAT ZIJN DE EFFECTEN / WAT WERKT VOOR HET TEAM ?

- ▶ Werkers spreken dezelfde taal zowel een JGZ-er als een JPW-er
- ▶ De werkers zoeken makkelijker contact met elkaar
- ▶ Men leert elkaar beter kennen

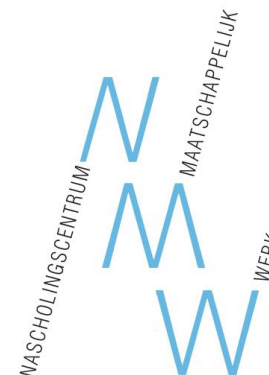
# DE WERKOPDRACHT VAN HET CJG. WAT ZIJN DE EFFECTEN / WAT WERKT ?

- ▶ De open, persoonlijke, aansluitende houding maakt de toegang laagdrempeliger
- ▶ Het traject vraaggericht werken krijgt vorm en inhoud
- ▶ Problematiseren wordt geminimaliseerd
- ▶ Om in een kort traject helder te krijgen wat de cliënt helpt en wat hem past
- ▶ Een schijnbaar moeilijke vraag leidt soms naar een kleine oplossing

# WAT ZIJN DE EFFECTEN / WAT WERKT VOOR DE HOUDING VAN DE WERKER:

De training was soms een openbaring voor de werkers in:

- ▶ hoe concrete handvaten te ontwikkelen
  - ▶ hoe aan te sluiten
  - ▶ hoe samen met de cliënt op te trekken
  - ▶ hoe te vragen
  - ▶ hoe doorvragen
  - ▶ hoe erg is erg?
  - ▶ hoe een persoonlijke relatie te leggen.
- 
- ▶ Erkennen wat er is
  - ▶ Persoonlijke benadering
  - ▶ Aansluiten bij de cliënt
  - ▶ Niet veroordelen
  - ▶ Zoeken naar wat helpt of past (geen mal)
  - ▶ Zoeken naar kracht en mogelijkheden
  - ▶ Nieuwsgierig zijn
  - ▶ Leren focussen op de uitzondering
  - ▶ Wat is al gelukt
  - ▶ Het niet-weten



# GEVOLGEN VOOR DE CLIËNT DOOR DEZE HOUDING

- ▶ Geeft vertrouwen en veiligheid
- ▶ Neemt angst en weerstand weg
- ▶ Geeft grote kracht aan cliënten
- ▶ Voelen zich gehoord en gezien (ook al is er geen of gedeeltelijke oplossing)
- ▶ Voelen zich gerespecteerd met de vraag waar ze mee komen
- ▶ Ervaren in de zoektocht naar wat hen kan helpen respect en erkenning voor:
  - hun doel(en)
  - hun probleemdefinitie
  - hun perceptie op de problemen
  - hun eigen oplossingen

# WAT ZIJN DE PROBLEMEN ?

- ▶ De vraag van de cliënt is niet altijd passend te krijgen in het aanbod van instellingen
- ▶ Bijvoorbeeld: ouder begeleiding t.o.v. de concrete vraag van de cliënt
- ▶ Werker schiet bij verwerking vaak in aanboddenken van instellingen en krijgt dit moeilijk aangepast aan de vraag van de cliënt

# OEFENING GERICHT OP DE EIGEN PRAKTIJK

## SCHAALVRAAG

### Wat al bereikt

0 = “het probleem op zijn ergst” (voordat je opbelde)

10 = “dat je het probleem goed kunt hanteren en tevreden bent hoe je dat doet.”

**Waar zit je nu ?**

**“Wat maakt dat het *a/* een ... is ?”**

(Doorvragen, hoe heb je dat gedaan ? Nog meer ?)

(Wat zeggen anderen dat je gedaan hebt? Nog meer ?)

### Gewenste toekomst

**“Waar zou je over ... willen zijn op de schaal ?”**

**“Stel dat je daar bent wat zou je dan anders doen dan nu ?”**

(Hoe ziet dat er dan concreet uit, wat zien anderen dan. Nog meer?)

### Do-able

**“Wat is de kleinste stap die je zou willen en kunnen doen in die richting ?”**

**“Heb je iets nodig om dat te doen ?”**