

Amsterdam University of Applied Sciences

How to...

blijvend oplossend gericht werken

Ruitenberg, Inge

Publication date

2016

Document Version

Final published version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Ruitenberg, I. (2016). *How to... blijvend oplossend gericht werken*. Hogeschool van Amsterdam, Amsterdams Kenniscentrum voor Maatschappelijke Innovatie.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact/questions>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

HOW
TO

blijvend oplossingsgericht werken

HOW TO...

blijvend oplossingsgericht werken

Steeds meer organisaties voor jeugdhulp trainen hun medewerkers in oplossingsgericht werken. Maar het is niet eenvoudig om in de praktijk daadwerkelijk een oplossingsgerichte aanpak te hanteren. Het toepassen van de opgedane kennis en vaardigheden vraagt veel van professionals. Om oplossingsgericht werken op de lange termijn kwalitatief goed uit te voeren, is meer nodig dan training alleen. Borging van oplossingsgericht werken is noodzakelijk.

Wilt u weten hoe ver uw organisatie hiermee is?
Beantwoord onderstaande tien vragen en kom erachter!

Vraag 1 Is er binnen de organisatie een keuze gemaakt om oplossingsgericht werken te implementeren of is oplossingsgericht werken geïmplementeerd?

ja

nee

Acties

- Denk alvorens op implementatie over te gaan goed na over mogelijke valkuilen.
- Analyseer de bevorderende en belemmerende factoren.
- Sluit aan bij wat op de werkvloer al goed gaat en erken professionals in wat er al gedaan wordt.
- Raadpleeg literatuur over implementatie.

Vraag 2 Zijn medewerkers getraind in oplossingsgericht werken?

ja

nee

Acties

- Organiseer een basistraining oplossingsgericht werken van minstens 20 uur.
- Zorg dat er tussen de trainingdagen door tijd is om met de opgedane kennis en vaardigheden te oefenen in de praktijk.
- Biedt de mogelijkheid tot consultatie tijdens de eerste keren dat de professional oplossingsgericht werken toepast.

Vraag 3 Zijn er door het management duidelijke verwachtingen geformuleerd en concrete afspraken gemaakt over het oplossingsgericht werken?

ja

nee

Acties

- Leg formeel vast wat er wordt verwacht van professionals in de toepassing van oplossingsgericht werken.
- Doe afspraken over de beschikbare tijd voor oplossingsgericht werken.
- Stel doelen op met professionals en teams en maak afspraken over het evalueren hiervan.

Vraag 4 Is er één of zijn meerdere personen verantwoordelijk voor de borging van oplossingsgericht werken?

ja

nee

Acties

- Wijs verantwoordelijke personen aan die als taak heb oplossingsgericht werken te borgen in teams.
- Wijs één algemene aandachtsfunctionaris of coördinator van het oplossingsgericht werken aan.
- Zorg voor een duidelijke taakomschrijving van de verantwoordelijke personen.
- Faciliteer de verantwoordelijke personen in hun taak, bijvoorbeeld door middel van ondersteunende bijeenkomsten en/of extra tijd.

Ga verder met vraag 5.

Vraag 5 Wordt er op alle lagen van de organisatie (op zijn minst enigszins) oplossingsgericht gewerkt?

ja

nee

Acties

- Zorg dat leidinggevenden en medewerkers die geen direct contact hebben met cliënten ook getraind zijn in oplossingsgericht werken en een oplossingsgerichte aanpak hanteren.
- Zorg dat dat alle bijeenkomsten, vergaderingen en cliëntbesprekingen oplossingsgericht zijn.

Extra info

Oplossingsgericht werken is niet alleen een basismethodiek, maar ook een visie. Het is van belang dat iedereen in een organisatie op deze manier werkt. Wanneer dit niet gebeurt, is er sprake van een paradox: professionals moeten dan oplossingsgericht werken in een probleemgerichte organisatie. Dit maakt het voor professionals minder makkelijk om oplossingsgericht te blijven werken. Op het gebied van de organisatie vergt de implementatie van oplossingsgericht werken dus een keuze van het management voor het realiseren van een oplossingsgerichte aanpak in alle lagen van de organisatie.

Vraag 6 Sluiten reeds aanwezige formats, formulieren en rapportages aan bij het oplossingsgericht werken?

ja

nee

Acties

- Zorg dat alle formats, formulieren en rapportages aansluiten bij het oplossingsgericht werken. Te denken valt aan hulpverleningsplannen, vragenlijsten voor ouders of formats die gebruikt worden tijdens besprekingen. Deze kunnen bijvoorbeeld schaalvragen, op de toekomstgerichte vragen en andere elementen van oplossingsgericht werken bevatten.
- Gebruik de publicatie 'Tools voor oplossingsgerichte hulpverlening' (Ruitenbergh, 2016) voor voorbeelden van instrumenten die kunnen helpen bij het oplossingsgericht werken.

Vraag 7 Is er voldoende informatie over het oplossingsgericht werken beschikbaar?

ja

nee

Acties

- Zorg dat er informatie beschikbaar is over oplossingsgericht werken. Denk bijvoorbeeld aan een methodiekbeschrijving, een beknopte samenvatting hiervan, werkkaarten en voorbeeldfilmmpjes.
- Spits de beschikbare informatie zoveel mogelijk toe op de doelgroep waar professionals mee werken, zoals bijvoorbeeld jonge kinderen.

Vraag 8 Wordt er structurele ondersteuning georganiseerd bij het oplossingsgericht werken?

ja

nee

Actie

- Organiseer structurele ondersteuning bij de uitvoering van oplossingsgericht werken. Hiernaast vindt u acht tips over hoe deze ondersteuning er het beste uit kan zien. →

Extra info

Uit onderzoek blijkt dat daadwerkelijke toepassing van nieuwe kennis en vaardigheden pas plaatsvindt wanneer er na een training sprake is van ondersteuning bij de uitvoering van de interventie zodat professionals kunnen leren op de werkvloer.

Ga verder met vraag 9.

Vraag 9 Worden er ten minste één keer per jaar opfrustrainingen georganiseerd?

ja

nee

Acties

- Organiseer jaarlijks opfrustrainingen in oplossingsgericht werken (ook wel boostersessies, terugkomdagen, bijscholingsdagen of inspiratiebijeenkomsten genoemd).
- Organiseer ook trainingen in oplossingsgericht werken bij specifieke doelgroepen, zoals jonge kinderen.

Vraag 10 Worden nieuwe medewerkers tijdig ingewerkt in het oplossingsgericht werken?

ja

nee

Actie

- Zorg dat nieuwe medewerkers ook een training oplossingsgericht werken ontvangen.

Zie volgende pagina.

TIPS bij vraag 8

Tip 1

Organiseer oplossingsgerichte supervisie en/of intervisie

Professionals worden het beste ondersteund door middel van oplossingsgerichte supervisie en/of intervisie waarin zij reflecteren en feedback ontvangen op de uitvoering van oplossingsgericht werken. Wanneer professionals deze vorm(en) van ondersteuning ontvangen, maken zij de oplossingsgerichte werkwijze gemakkelijker eigen en passen zij deze vaker toe. De ondersteuning kan het beste oplossingsgericht zijn omdat dit congruent is met de werkwijze van de professionals en de supervisor zo direct model staat.

Tip 2

Organiseer de ondersteuning maandelijks of zes wekelijks

Maandelijkse tot zes wekelijkse ondersteuningsbijeenkomsten op teambasis worden door veel professionals geprefereerd. Dit kan natuurlijk verschillen naar gelang de functie van de professionals en de zwaarte van de doelgroep.

Tip 3

Zorg voor een bekwame supervisor of expert

Idealiter is er een bekwame supervisor of expert op het gebied van oplossingsgericht werken aanwezig om de professionals te ondersteunen. Het begeleiden van ondersteuningsbijeenkomsten vergt namelijk specifieke kennis en vaardigheden.

Tip 4

Integreer de ondersteuning

Veel professionals hebben behoefte aan een geïntegreerde vorm van ondersteuning. Het wordt daarom aangeraden om oplossingsgerichte ondersteuningsbijeenkomsten te organiseren waarin aandacht is voor alle methodieken die in de organisatie gebruikt worden.

Tip 5

Zorg voor reflectie, feedback en uitleg aan de hand van een casusbespreking

Veel professionals doen tijdens een ondersteuningsbijeenkomst het liefst een oplossingsgerichte casusbespreking. Naast reflectie en feedback hebben professionals behoefte aan uitleg over het oplossingsgericht werken.

Tip 6

Maak gebruik van actieve werkvormen en instrumenten

Het wordt aangeraden om tijdens ondersteuningsbijeenkomsten gebruik te maken van actieve werkvormen, zoals oefenen in rollenspellen, en instrumenten, zoals videobeelden en checklists. Dit laatste geldt met name voor ervaren professionals.

Tip 7

Zorg dat professionals registratiepunten voor de ondersteuning ontvangen

Indien dit mogelijk is, werkt het motiverend voor professionals wanneer zij registratiepunten voor het beroepsregister ontvangen voor het bijwonen van de ondersteuningsbijeenkomsten. Probeer daarnaast de deelname aan de ondersteuning te monitoren.

Tip 8

Raadpleeg literatuur over leren op de werkvloer

Lees voor meer informatie over de organisatie en inhoud van een ondersteuningssysteem het boek 'Leren op de werkvloer' van Goense et al. (2015), gratis downloaden via: www.hva.nl/whdh.

Kunt u alle vragen met 'ja' beantwoorden?

Gefeliciteerd!

Het lijkt er op dat uw organisatie alle ingrediënten in huis heeft om oplossingsgericht werken op de lange termijn kwalitatief goed uit te voeren.

De genoemde aanbevelingen zijn algemeen. Uiteraard is iedere organisatie anders en is implementatie maatwerk. Instrumenten als het Meetinstrument voor Determinanten van Innovaties (www.tno.nl) en de ForCA QuickScan (www.forcaquickscan.nl) kunnen u op weg helpen bij het analyseren van bevorderende en belemmerende factoren van oplossingsgericht werken binnen uw organisatie.

Deze leidraad is onder meer gebaseerd op het rapport 'Borging van oplossingsgericht werken binnen MOC 't Kabouterhuis' (Ruitenberg, 2015).

Meer weten?

Neem contact op via i.ruitenberg@hva.nl, 0621157748 of via g.koning@hva.nl, 0621156482.

Achtergrondinformatie

Oplossingsgericht werken & onderzoek:

Uit onderzoek komt naar voren dat met oplossingsgericht werken bij diverse doelgroepen, waaronder ouders met problemen in de opvoeding van hun kind, goede resultaten te behalen zijn. De kracht van het oplossingsgericht werken lijkt hem te zitten in het feit dat er in kortere tijd evenveel bereikt kan worden als met traditionele hulpverlening. Ook lijkt oplossingsgericht werken beter te werken bij moeilijk te behandelen cliënten, zoals cliënten uit lagere sociaaleconomische milieus. Er lijkt dus sprake te zijn van een effectieve en efficiënte methodiek.

Oplossingsgericht werken & professionals:

Over het algemeen staan professionals positief tegenover oplossingsgericht werken doordat zij merken dat het goed werkt in het contact met cliënten en het bovendien werkplezier oplevert. Het minder toepassen van oplossingsgericht werken kan verschillende redenen hebben, waaronder complexiteit. Bepaalde onderdelen van oplossingsgericht werken worden als lastig ervaren waardoor niet iedere professional zich na een training voldoende in staat voelt om oplossingsgericht te werken.

Oplossingsgericht werken & tijdsdruk:

Idealiter is er tijd, rust en ruimte om het oplossingsgericht werken zoals bedoeld te integreren in het dagelijks werk. Het wordt daarom afgeraden om oplossingsgericht werken te implementeren in turbulente tijden. Het lijkt er echter op dat aanwezigheid van ondersteuning bij oplossingsgericht werken en aandacht voor oplossingsgericht werken in de gehele organisatie kunnen compenseren voor een gevoeld gebrek aan tijd. Wanneer het oplossingsgericht werken goed ingebed wordt, kan het juist voordelen bieden in roerige tijden waaronder minder burn-out onder professionals.

BRONNENLIJST

- Akkermans, P. (2012). *Aandacht voor de alliantie: Handelingsonderzoek naar de werkzame factoren van de OG flowchart binnen de alliantie* (niet gepubliceerde masterthese). Arnhem: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen; Bavelas, J., De Jong, P., Franklin, C., Froerer, A., Gingerich, W., Kim, J. et al. (2013). *Solution focused therapy treatment manual for working with individuals, 2nd version*. Santa Fe: Solution Focused Brief Therapy Association; Beidas, R. S., & Kendall, P. C. (2010). Training therapists in evidence-based practice: A critical review of studies from a systems-contextual perspective. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 17(1), 1-30; Cunanan, E.D., & McCollum, E.E. (2008). What works when learning solution-focused brief therapy. *Journal of Family Psychotherapy*, 17(1), 49-65; De Jong, P., & Berg, I.K. (2015). *De kracht van oplossingen: Handboek oplossingsgericht werken*. Amsterdam: Pearson; Fleuren, M.A.H., Paulussen, T.G.W.M., Van Dommelen, P., & Van Buuren, S. (2012). *Ontwikkeling meetinstrument voor determinanten van innovaties (MIDI)*. Leiden: TNO; Fleuren, M.A.H., Wiefferink, C. H., & Paulussen, T. G. W. M. (2004). Determinants of innovation within health care organisations: Literature review and delphi-study. *International Journal For Quality in Health Care*, 16, 107-123; Gingerich, W.J., & Peterson, L.T. (2013). Effectiveness of solution-focused brief therapy: A systematic qualitative review of controlled outcome studies. *Research on Social Work Practice*, 23, 266-283; Goense, P.B., Pronk, S., Boendermaker, L., Bakker, R., Ruitenberg, I., & Bertling, L. (2015). *Leren op de werkvloer: Organisatie en inhoud van leren op de werkvloer*. Delft: Eburon; Joyce, B., and Showers, B. (2002). Student achievement through staff development (3rd ed.). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development; Macdonald, A. (2007). *Solution-focused therapy: Theory, research & practice*. London: Sage; Medina, A., & Beyebach, M. (2014a). How do child protection workers and teams change during solution-focused supervision and training? A brief qualitative report. *International Journal of Solution-Focused Practices*, 2, 9-19; Medina, A., & Beyebach, M. (2014b). The impact of solution-focused training on professionals' beliefs, practices and burnout of child protection workers in Tenerife island. *Child Care in Practice*, 20, 7-36; Neeleman, M. (2008). Oplossingsgerichte interventie vergroot professionaliteit. *JeugdCo*, 2, 28-42; Ruitenberg, I. (2015). *Borging van oplossingsgericht werken binnen MOC 't Kabouterhuis*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam; Ruitenberg, I. (2016). *Tools voor oplossingsgerichte hulpverlening*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam; Schoenwald, S. K., Sheidow, A. J., & Chapman, J. E. (2009). Clinical supervision in treatment transport: Effects on adherence and outcomes. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 77(3), 410-421; Stals, K., Yperen, T. v., Reith, W., & Stams, G. J. (2008). Effectieve en duurzame implementatie in de jeugdzorg. een literatuurstudie over belemmerende en bevorderende factoren op implementatie van interventies in de jeugdzorg. Utrecht / Rijswijk: Universiteit Utrecht / Stichting Jeugdformaat; Stam, P., & Bannink, F. (2008). De oplossingsgerichte organisatie. *Kinder- & Jeugdpsychotherapie*, 35(2), 1-6; Stams, G.J., Dekovic, M., Buist, K., & De Vries, L. (2006). Effectiviteit van oplossingsgerichte korte therapie: Een meta-analyse. *Gedragstherapie*, 39(2), 81-94; Stolk, C., & Van Hattum, M.J.C. (2009). *Oplossingsgerichte bejegening onder de loep: onderzoeksrapport*. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Ruitenberg, I.
© 2016

AMSTERDAMS KENNISCENTRUM
VOOR MAATSCHAPPELIJKE INNOVATIE
Lectoraat Kwaliteit en Effectiviteit in de Zorg voor Jeugd
Wibautstraat 5a
Postbus 1025
1000 BA Amsterdam

► www.hva.nl/jeugdzorg