

Als ik een toverstafje had...

Oplossingsgericht werken met jongeren met autisme.



Onderzoeksverslag Master SEN Autismespecialist
Opleiding Speciale Onderwijszorg
Fontys Hogescholen Tilburg

Karen van Sambeeck
Studentnummer 2045369
Onderzoeksbegeleider: Arie Goijaarts
Leerroute coördinator: Gery Quak
Vessem, december 2011

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Samenvatting	blz. 4
Hoofdstuk 2	Inleiding	blz. 5
Hoofdstuk 3	Theoretisch kader	blz. 7
3.1	Inleiding	blz. 7
3.2	Oplossingsgericht werken in vergelijking met probleemgericht werken	blz. 7
3.3	Oplossingsgericht werken	blz. 9
3.3.1	Oplossingsgerichte interventies	blz. 9
3.4	Scaling	blz. 11
3.5	Oplossingsgericht werken en autisme	blz. 13
3.5.1	Wat werkt?	blz. 13
3.5.2	Wat werkt niet?	blz. 14
Hoofdstuk 4	Methodologie en dataverzameling	blz. 15
4.1	Inleiding	blz. 15
4.2	Onderzoeksmethodologie	blz. 15
4.3	Dataverzameling	blz. 16
4.3.1	Observeren	blz. 16
4.3.2	Checklist	blz. 17
Hoofdstuk 5	Resultaten	blz. 18
5.1	Inleiding	blz. 18
5.2	Beginsituatie	blz. 18
5.2.1	Reflectie	blz. 18
5.2.2	0-meting	blz. 19
5.3	Plan	blz. 19
5.4	Do	blz. 20
5.5	Check	blz. 20
5.5.1	Gesprek 1	blz. 20
5.5.2	Gesprek 2	blz. 21
5.5.3	Gesprek 3	blz. 21
5.6	Act	blz. 22
5.7	Ontwikkelmogelijkheden	blz. 22
5.7.1	Oprecht luisteren	blz. 22
5.7.2	Probleemgericht taalgebruik	blz. 23
5.7.3	Groot maken	blz. 24
Hoofdstuk 6	Conclusie	blz. 25
Hoofdstuk 7	Reflectie	blz. 27
Hoofdstuk 8	Nawoord	blz. 29

Bijlagen

Bijlage I	Observatie checklist	blz. 33
Bijlage II	0-meting	blz. 34
Bijlage III	Gesprek 1	blz. 35
Bijlage IV	Gesprek 2	blz. 37
Bijlage V	Gesprek 3	blz. 38
Bijlage VI	Totaaloverzicht ingezette interventies	blz. 40

Hoofdstuk 1 Samenvatting

In mijn werk als verpleegkundig groepsleidster op Herlaarhof, een psychiatrische instelling voor kinderen en jeugdigen, kom ik veel in aanraking met jongeren met autisme. Om op een zo optimaal mogelijke manier hulp aan deze jongeren te kunnen bieden, ben ik de opleiding Master Sen voor autismespecialist gaan doen. In dit onderzoeksverslag is te lezen hoe ik deze hulpverlening wil professionaliseren op een specifiek gebied: het inzetten van oplossingsgericht werken bij jongeren met autisme.

In dit onderzoeksverslag komt een literatuurstudie aan de orde. Nadat ik me verdiept heb in oplossingsgericht werken heb ik dit gekoppeld aan de gevolgen van autisme en zo bekeken hoe je in het oplossingsgericht werken rekening kan houden met een autisme spectrum stoornis. Vanuit die kennis heb ik een checklist opgesteld met oplossingsgerichte interventies, basishoudingen en valkuilen. Aan de hand van die observatie checklist ben ik gaan meten in welke mate ik oplossingsgerichte interventies toepas, en waar ik mezelf op kan verbeteren. Uit dit onderzoek bleek dat ik interventies zoals het geven van complimenten en zoeken naar hulpbronnen al toepas. Wat ik hierin kan verbeteren is het groter maken van deze complimenten en hulpbronnen om er meer nadruk op te leggen. Een andere ontwikkelmogelijkheid is het om leren gaan met probleemgericht taalgebruik van de jongere. Hierin ben ik zoekend naar de balans omdat de algehele toon van het gesprek oplossingsgericht hoort te zijn, maar dat ik de jongere wel ruimte wil bieden om datgene waar hij tegen aan loopt te bespreken. Naast deze twee ontwikkelmogelijkheden is het belangrijk om oplossingsgerichte vaardigheden in te blijven zetten, zodat ik daar onbewust bekwaam in wordt. Nu ben ik me heel bewust van dingen die goed of minder goed gaan en raak snel afgeleid van deze bewustwording en de gedachten die daarop volgen.

In dit verslag is de uitgebreide versie opgenomen van de conclusies en ontwikkelmogelijkheden. Dat betekent dat dit verslag behalve resultaten van het onderzoek, tevens een persoonlijk verhaal is van mijn ontwikkelingen op het gebied van oplossingsgericht werken.

Dit verslag is gericht op de doelgroep waarmee ik werk: jongeren met een autisme spectrum stoornis. Waar jongere staat kan ook cliënt gelezen worden, omdat oplossingsgericht werken toepasbaar is bij mensen van alle leeftijden.

Waar ik spreek van 'hij' kan ook 'zij' gelezen worden.

Waar ik spreek van jongeren met autisme bedoel ik autisme in de breedste zin van het woord, dus daar vallen alle autisme spectrum stoornissen onder.

Ook wil ik graag de noot toevoegen dat ik in het verslag ben uitgegaan van de meest voorkomende gevolgen van autisme. Autismen is voor iedereen anders en uit zich ook bij iedereen anders, dus niet alle gevolgen zullen voor elke persoon met autisme herkenbaar zijn.

Hoofdstuk 2 Inleiding

De reden dat ik de opleiding tot autismespecialist ben gaan doen is dat ik me graag ontwikkel, en dat ik de zorg die ik bied op een zo optimaal mogelijke manier wil kunnen bieden. Door het volgen van deze opleiding is er meer diepgang in mijn werk met jongeren met autisme gekomen, begrijp ik ze beter en kan ik ze beter ondersteunen in hun hulpvragen.

Het onderwerp oplossingsgericht werken is ook aan bod gekomen in de opleiding. Ik vond het direct een interessante benadering en de positiviteit die uitgaat van oplossingsgericht werken past goed bij mij als persoon. Ik vond het een interessante benadering maar merkte dat ik het lastig vond om het in de praktijk toe te passen.

In het kader van afstuderen kregen we de opdracht om een praktijkonderzoek te doen. In eerste instantie had ik een onderwerp bedacht (overeenkomsten en verschillen tussen autisme en hechtingsproblematiek) maar ik merkte dat ik niet echt gemotiveerd aan de slag ging. Toen ik me realiseerde dat ik de opleiding ben gaan doen ter verbetering van mijn professioneel functioneren realiseerde ik me dat ik het praktijkonderzoek daar ook voor kon gebruiken. De keuze was toen snel gemaakt om van onderwerp te switchen. Oplossingsgericht werken is een methode die me erg aanspreekt en waarvan de basiswaarden respect, een positieve benadering en uitgaan van de wens van de cliënt me erg aanspreken. Het uitgangspunt dat iedereen alle hulpbronnen bezit om nieuwe vaardigheden aan te leren maakt cliënten verantwoordelijk. Dit uitgangspunt doet een beroep op adequaat gedrag. Daardoor is de cliënt minder afhankelijk van de professional zo behoudt hij meer eigenheid en eigenwaarde. Behalve dat dit een prettige sfeer en samenwerking oplevert, past deze manier van werken ook bij mij als persoon en als professional. Ik ben blij dat ik dit onderwerp heb gekozen. Het zorgde voor veel motivatie waardoor ik met plezier dit onderzoek heb gedaan.

In dit onderzoek wil ik antwoord vinden op de volgende centrale onderzoeksvraag: "Hoe kan ik mezelf verbeteren in oplossingsgericht werken zodat ik dit toe kan passen tijdens mentorgesprekken?"

Om deze vraag te kunnen beantwoorden heb ik de volgende deelvragen opgesteld:

- Wat is oplossingsgericht werken?
- Welke oplossingsgerichte vaardigheden pas ik al toe?
- Welke oplossingsgerichte vaardigheden wil ik meer toepassen?
- Hoe zorgt oplossingsgericht werken voor meer diepgang?
- Hoe zorgt oplossingsgericht werken voor meer continuïteit?
- Waarom spreekt oplossingsgericht werken me aan?
- Wat is de invloed van autisme op oplossingsgericht werken?
- Hoe ziet mijn ideale mentorgesprek eruit?
- Welke oplossingsgerichte vaardigheden vergroten de (behandel)motivatie van jongeren?

In dit verslag beschrijf ik eerst het literatuuronderzoek naar oplossingsgericht werken, waarna ik dat toespits op jongeren met autisme. Vanuit daar beschrijf ik op welke manier ik onderzoek heb gedaan en de bevindingen van het onderzoek. Ik sluit af met een persoonlijke reflectie om terug te kijken wat het onderzoek, en daarmee een persoonlijk verbeterproject, voor mij heeft betekend.

Hoofdstuk 3 Theoretisch kader

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geef ik een samenvatting van het literatuurstudie die aan het onderzoek is voorafgegaan.

Eerst wordt oplossingsgericht werken vergeleken met probleemgericht werken. Vervolgens zal ik ingaan op het specifieke van oplossingsgericht werken en de daarbij horende interventies. Het hoofdstuk wordt besloten met de invloed van autisme op oplossingsgericht werken.

3.2 Oplossingsgericht werken in vergelijking met probleemgericht werken

De meest bekende, en meest gebruikte manier van werken is de probleemgerichte manier. Door deze bekende manier langs een minder bekende manier van werken te leggen wordt duidelijk wat oplossingsgericht werken nou zo specifiek maakt.

Bij het vergelijken van beiden methoden vallen voornamelijk de verschillen op. Behalve deze verschillen zijn er ook twee overeenkomsten tussen oplossingsgericht en probleemgericht werken. Als eerste is dat het doel. Het doel in beide benaderingswijzen is het helpen van de cliënt om een gewenste verandering door te maken. De tweede overeenkomst is dat beiden benaderingen gericht zijn op zowel het denken over dingen, als op het gedrag wat volgt op deze gedachten (Bannink, 2006).

Op bovengenoemde dingen na zijn het voornamelijk de verschillen tussen oplossingsgericht en probleemgericht werken die in het oog springen.

Oplossingsgericht werken hanteert een positieve insteek. De nadruk ligt op datgene wat goed gaat, en op de momenten dat het probleem minder of niet aanwezig is. Er wordt gezocht naar vaardigheden die de cliënt al bezit en in kan zetten bij het werken aan zijn doel. Dit in tegenstelling tot een probleemgerichte aanpak, waarbij de nadruk ligt op het probleem, het ontstaan van het probleem en de momenten waarop het probleem zich voordoet.

Bannink (2006) heeft in het volgend schema de vergelijking tussen probleemgericht en oplossingsgericht werken duidelijk samengevat:

Probleemgerichte gespreksvoering	Oplossingsgerichte gespreksvoering
Focus op gevoelens/emoties	Focus op zien (betekenis) en doen
Fouten zoeken is belangrijk	Oplossingen ontwerpen is belangrijk
Visie van de cliënt deugt niet	Visie van de cliënt wordt gevalideerd (loslaten van een standpunt wordt makkelijker)
Wiens fout is het?	Wat vindt de cliënt dat er gebeuren moet?
Motivatatie wordt betwijfeld	Motivatatie wordt gezocht en gebruikt
Professional geeft advies	Professional stelt vragen
Professional is de expert	Professional heeft een houding van 'niet

	weten'
Verleden is belangrijk	Toekomst is belangrijk
Professional confronteert	Professional accepteert visie van cliënt en vraagt hoogstens: "Op welke manier helpt dat?"
Professional overtuigt de cliënt	Professional laat zich door de cliënt overtuigen
Er zijn grote veranderingen nodig	Een kleine verandering is al voldoende
Hulpbronnen moeten worden aangeleerd	Benodigde hulpbronnen zijn al aanwezig
Het probleem is er altijd	Het probleem is er nooit altijd
Theoriebepaald gesprek	Cliëntbepaald gesprek
Inzicht of begrip is voorwaarde	Inzicht of begrip komt tijdens of na de verandering
Theoretisch inzicht van de professional	Betekenisverlening voor de cliënt die tot ander gedrag leidt.

Een aanvulling op deze verschillen is controle. De probleemgerichte wijze zoekt naar een manier om controle terug te geven aan de cliënt. De oplossingsgerichte benadering is op zoek naar invloed, in tegenstelling tot controle. Controle is voor velen een prettig middel om te hebben, het geeft rust en overzicht. Daarentegen kan controle ook heel gevaarlijk zijn. Als iemand de controle over een situatie verliest of niet ervaart ontstaat er paniek, eventueel samengaan met trauma (Beumer-Peeters, 2010). Controle is dus een machtig middel, het kan veel goed doen maar ook heel veel kwaad. Wanneer controle wordt vervangen door invloed kan het wel het positieve effect teweeg brengen, maar niet het negatieve effect. Wanneer iemand ervaart weinig invloed te hebben op een situatie is dat zeker vervelend voor diegene, maar ook duidelijk niet zo schadelijk als het ervaren van controleverlies. Dit pleit voor oplossingsgericht werken.

De laatste, maar zeker niet onbelangrijke toevoeging is dat probleemgericht werken zich ook meer richt op diagnoses. Behalve het negatieve effect van etiketteren heeft dit ook positieve effecten. Bijvoorbeeld als het gaat om vergoedingen uit het PersoonsGebondenBudget, dus middelen, is een diagnose noodzakelijk. Vanwege de bezuinigingen in de zorg wordt er flink in die middelen gesneden. Vaak betekent het ontbreken van een diagnose dat iemand niet de juiste (hoeveelheid) zorg vergoed krijgt van de overheid. Dat zorgt er in vrij veel gevallen voor dat cliënten geen hulp zoeken omdat het uit eigen zak betaald moet worden. Het ministerie verwacht zelfs dat 67 duizend mensen hierdoor af zullen zien van zorg (Herderschee, 2011). Een ander positief effect van diagnose stelling is de rust die het ouders en kind kan bieden. Zij zien al langere tijd dat hun kind anders is dan andere kinderen. Ook horen zij vaak klachten vanuit school of de buurt over gedrag dat negatief gelabeld wordt. Ouders kunnen hierdoor gaan twijfelen aan zichzelf en denken dat zij als

opvoeder dingen verkeerd doen waardoor hun kind zich zo gedraagt. Door een diagnose wordt de 'oorzaak' bij de ouders weg gehaald. Zij zijn niet verantwoordelijk voor het gedrag van hun kind, maar een handicap/beperking is de oorzaak (Steunpunt ADHD, 2010). Vaak zorgt dit ook voor meer begrip vanuit de omgeving.

3.3 Oplossingsgericht werken

Het uitgangspunt van oplossingsgericht werken springt direct in het oog: er wordt niet gesproken van een probleem, maar van een uitdaging. Er wordt dus op een positieve manier gekeken. De focus ligt op de gewenste situatie. Een cliënt is niet hulpeloos maar bezit alle hulpbronnen die hij nodig heeft om zijn probleem op te lossen. Vaak zijn cliënten zich hier (nog) niet van bewust. De professional helpt de cliënt om zich bewust te maken van zijn hulpbronnen waardoor hij ze toe kan passen (Beumer-Peeters, 2010). Op deze manier werkt de cliënt actief mee aan het verbeteren van zijn toekomstsituatie.

Het doel van de professional in probleemgericht werken is het onderzoeken en uitpluizen van het probleem. Het doel van de oplossingsgerichte professional is het aansporen, motiveren en helpen van de cliënt om de vaardigheid te leren die ze nodig hebben om hun probleem meester te worden (Furman, 2010).

Oplossingsgericht werken bevat een paar opvallende fenomenen. Een voorbeeld daarvan is de manier waarop naar weerstand gekeken wordt. Als een cliënt weerstand vertoont (en dus niet op de manier deelneemt aan zijn behandeling zoals de professional in gedachten had) wordt dit meestal als vervelend ervaren, de cliënt werkt niet mee en is niet gemotiveerd. Wanneer dit door de oplossingsgerichte bril wordt bekeken laat de cliënt zien dat deze manier niet werkt voor hem (Bannink, 2006). Er moet dus naar een andere manier van behandelen gezocht worden die wel past bij de cliënt. Door weerstand op deze manier te zien wordt het meteen een stuk minder beladen en het levert daardoor minder irritaties op bij de professional.

Een ander opvallend fenomeen in het oplossingsgericht werken is dat de cliënt de leiding heeft in zijn behandeling. Hij is degene die het doel bepaalt en de weg naar het doel. De professional volgt de weg van de cliënt. Om deze samenwerking te bereiken is het van belang dat de professional de cliënt en zijn doelen respecteert. Alleen op die manier is het mogelijk om een oprechte samenwerking op te bouwen (Furman, 2010).

3.3.1 Oplossingsgerichte interventies

Om de bovenstaande uitleg over oplossingsgericht werken concreter te maken wil ik aandacht besteden aan typische oplossingsgerichte interventies. Hierin is een onderscheid te maken in basishouding en in specifieke interventies. Omdat er heel veel toepasbare interventies zijn besteed ik aandacht aan de meest belangrijke en specifieke interventies, m.u.v. de interventie 'scaling' die in hoofdstuk 3.4 uitgebreid aan bod komt.

Een volledig overzicht van interventies is terug te vinden in Bijlage I.

Wanneer je als professional contact hebt met een cliënt gelden de algemene luister- en gespreksvaardigheden zoals samenvatten, een actieve houding aannemen en empathisch zijn (Lang & van der Molen, 2003). In het oplossingsgerichte werk

worden deze basisvaardigheden aangevuld met vaardigheden die het leiderschap bij de cliënt leggen, zoals:

- De agenda van de cliënt volgen
- Meebewegen met weerstand
- Ondersteunen van persoonlijke effectiviteit
- Geen oordeel hebben
- Open vragen stellen en een open houding aannemen

(Wolters, 2011)

Wat betreft de basishouding staan de volgende thema's centraal: respectvol zijn, zoeken naar samenwerking, bijdrage en inzet van de cliënt als positief ervaren, gericht zijn op de toekomst, benutten van de sterke kanten (hulpbronnen) van de cliënt, vergroten van datgene wat al werkt, gericht zijn op doelen en kleine stapjes vooruit (Wolters, 2011).

Specifieke interventies:

Externaliseren van het probleem:

Externaliseren helpt de cliënt het probleem te zien als iets dat losstaat van hemzelf. Het heeft wel invloed op zijn functioneren maar geen controle over zijn leven (Bannink, 2006). Het probleem los van zichzelf zien biedt de cliënt ruimte om ertegen te vechten. Wanneer het probleem een onderdeel is van iemand is het moeilijk te bestrijden.

Toekomstbeeld verhelderen (wondervraag):

Door het gewenste toekomstbeeld samen te verhelderen wordt heel duidelijk wat de cliënt precies wil, hoe dit eruit ziet en wanneer hij zijn doel heeft bereikt. Daarbij draagt fantaseren over de toekomst bij aan motivatie om aan het doel te werken (Wolters, 2011).

Relatievragen stellen:

Bij relatievragen verplaatst de cliënt zich in iemand in zijn omgeving (bijvoorbeeld vader, moeder, broer/zus, vriendje, docent). Hij moet de vraag beantwoorden vanuit het perspectief van een ander. Hij geeft dus het antwoord wat hij verwacht dat een ander op die vraag zal geven. Relatievragen leveren vaak andere oplossingen op dat diegene die de cliënt zelf heeft bedacht. Ook kan dit de motivatie vergroten doordat de cliënt meer zicht krijgt op de invloed van zijn gedrag op een ander (Bannink, 2006).

Non-verbale technieken toepassen:

In het oplossingsgericht werken worden met non-verbale technieken niet alleen de mimiek en handbewegingen bedoeld, maar ook het gebruik van andere materialen dan alleen het verbale gesprek. Bijvoorbeeld het gebruik van papier om een schaal visueel te maken of een flap-over om de huidige en gewenste situatie te tekenen. Op deze manier worden cliënten actief betrokken bij het gesprek en is hun eigen inbreng (leiderschap) groter.

Opdrachten geven:

De opdrachten die worden gegeven zijn gericht op het uitvoeren van positieve uitzonderingen. Een cliënt kan bijvoorbeeld een dag doen alsof hij zijn doel al bereikt heeft. Ook kan hij als verrassing iets prettigs doen in het contact met een ander waarbij de ander moet raden welk gedrag de verrassing was. Door op deze manier te oefenen met positieve uitzonderingen krijgt de cliënt het gevoel dat hij meer grip op zijn gedrag heeft.

Complimenten geven:

Het geven van complimenten is een kerninterventie in het oplossingsgericht werken (Wolters, 2011). Het zijn positieve bekrachtigers bij uitstek en zorgen ervoor dat de cliënt in gaat zien dat hij, naast het probleem, ook veel positieve dingen in zich heeft. Dit helpt ook mee om het probleem los van zichzelf te zien en draagt bij aan een positief zelfbeeld waardoor de cliënt gelooft dat hij het probleem aan kan pakken.

Herkaderen:

Ook herkaderen helpt de cliënt zichzelf niet als probleem te zien. Gedrag wordt snel negatief benoemd; druk, opvliegend, egoïstisch enzovoort. Door dit gedrag positief te herkaderen heeft het meteen een andere betekenis voor de cliënt. Zo komt iemand die egoïstisch is goed voor zichzelf op. Dit verandert meteen de lading van het gesprek en de boodschap wordt positief (Beumer-Peeters, 2010).

Hoe-vragen stellen:

Het is in oplossingsgericht werken erg belangrijk om geen oordeel te hebben. Vaak beginnen open vragen met 'waarom'. Dit klinkt snel als oordeel of afkeuring.

Wanneer dezelfde vraag begint met 'hoe' klinkt het al heel anders.

Hulpbronnen benoemen:

Hulpbronnen zijn de kwaliteiten en vaardigheden die de cliënt in kan zetten om aan zijn doel te werken. Vaak zijn cliënten zich niet bewust van hun hulpbronnen en daarom is het een belangrijke interventie om hen daarop te wijzen (Beumer-Peeters, 2010).

Monitoren:

Net zoals de cliënt zich vaak niet bewust is van zijn hulpbronnen, is de cliënt zich vaak ook niet bewust van de stappen die hij al heeft gezet. Voor de professional is het dan ook van belang om de cliënt hierop te wijzen. Dit vergroot het vertrouwen in eigen kunnen.

Positieve uitzonderingen zoeken:

Gedrag wat de cliënt wil veranderen is er niet de hele dag. Er zijn ook momenten waarop het al goed gaat. Door die momenten, oftewel positieve uitzonderingen, te zoeken kan er gekeken worden naar de omstandigheden waarin de cliënt dat gedrag laat zien. Zo kom je erachter wat bijdraagt aan het gedrag en dat kan je gebruiken bij de mogelijke oplossingen.

Vertrouwen vergroten:

De cliënt moet het vertrouwen hebben dat hij zijn doel kan halen. Dit vertrouwen kan de professional vergroten door uit te spreken dat hij het kan. Dit kan met voorbeelden van stapjes die de cliënt al gehaald heeft of door te benoemen welke hulpbronnen de cliënt erbij kan gebruiken.

3.4 Scaling

Scaling is een oplossingsgerichte interventie die ruim toepasbaar, bruikbaar en effectief is. Dat maakt deze interventie zo belangrijk dat hij niet boven in de lijst met interventies is opgenomen, maar een eigen hoofdstuk verdient.

Scaling komt uit de Engelse taal en betekent inschalen. Door inschalen kan vooruitgang, motivatie en vertrouwen gemeten worden (Bannink, 2010) bijvoorbeeld op een schaal van 1 tot 10. Dit maakt het proces naar het behalen van het doel concreter en meetbaar.

Scaling dient verschillende doelen:

Monitoren:

Scaling kan gebruikt worden om erachter te komen hoe ver de cliënt zichzelf ziet wat betreft het halen van zijn doel. Al pratende wordt duidelijk wat de cliënt al gedaan heeft om op dat punt te komen, wat hij kan doen om verder te komen en op welk punt hij zijn doel heeft bereikt (Wolters, 2011). Dit hoeft niet het hoogste punt van de schaal te zijn. Als de cliënt eerder tevreden is, is dat het uitgangspunt. De cliënt is immers leidend.

Bij oplossingsgericht werken gaat het om kleine stapjes. Er wordt al snel een stap(je) in de goede richting gezet. Dit wordt heel inzichtelijk wanneer het doel wordt ingeschaald (Beumer-Peeters, 2010). Omdat cliënten zich vaak niet bewust zijn van de kleine stapjes die ze zetten is het belangrijk dat de professional hen daarop wijst.

Volgende stap concretiseren:

Doordat het doel met al zijn stapjes inzichtelijk wordt, kan heel concreet worden bepaald wat de volgende stap kan zijn. Er kan dan precies bepaald worden waar de cliënt mee gaat oefenen om de volgende stap te halen.

Gewenste doel concretiseren en beleven:

Door veel aandacht te besteden aan het hoogst haalbare punt op de schaal kan het gewenste doel concreet en gedetailleerd beschreven worden. Door het bespreken van omgevingsfactoren, gedrag en competenties in de gewenste situatie wordt die situatie heel levendig. Dat maakt dat de cliënt (nog) meer gemotiveerd raakt.

Motivatatie inzichtelijk maken en verhogen:

Soms wordt cliënten geadviseerd om ondersteuning te zoeken van een professional. Zij willen wel dat er iets veranderd maar hebben niet inzichtelijk wat ze precies veranderd willen hebben. Door deze cliënten de wondervraag te stellen wordt het voor hen inzichtelijk wat ze zelf willen. Ze komen er gaande het gesprek achter wat ze willen veranderen en wanneer het voor hen zelf goed is. Dit werk meer motiverend dan de aanbeveling van een ander om gedrag te veranderen.

Vertrouwen in eigen kunnen meten:

Ook het vertrouwen dat de cliënt heeft in zijn eigen kunnen kan ingeschaald worden. Het geeft weer hoeveel vertrouwen de cliënt heeft, en of dit vertrouwen vergroot dient te worden.

Hulpbronnen ontdekken:

Scaling helpt cliënten ook om te (her)ontdekken welke hulpbronnen en effectieve methoden ze nu al tot hun beschikking hebben. Doordat er al een stapje gezet is, heeft de cliënt iets gedaan wat helpt. Daar is nagenoeg altijd een hulpbron aan te pas gekomen. Dit helpt om het glas als half vol te zien in plaats van als half leeg (Visser & Schlundt Bodien, 2003).

Nuanceren:

Schaalvragen hebben de bijzondere eigenschap problemen te nuanceren. Het spontane alles of niets denken wordt daardoor tegengegaan. Iemand is niet 'depressief' of 'niet-depressief', hij scoort vandaag vier op tien en morgen voelt zijn depressie aan als een vijf op tien. Deze nuancering in het denken helpt de cliënt en de therapeut te zien hoe kleine veranderingen en kleine verschillen belangrijke effecten kunnen hebben. Verandering gebeurt via kleine, maar significante stappen (Taccoen, z.d.).

3.5 Oplossingsgericht werken en autisme

Doordat autisme zo diep verweven zit in een persoon en in allerlei facetten tot uiting komt is het van belang om het oplossingsgericht werken hierop aan te passen en bijvoorbeeld rekening te houden met problemen met de verbeelding en een verminderde Theory of Mind.

Sommige interventies sluiten juist heel erg aan bij de behoefte van autistische cliënten, andere interventies slaan juist de plank mis. Door de goede mogelijkheden in te zetten en sommige interventies achterwege te laten kan oplossingsgericht werken een goede bijdrage leveren die aangepast is aan de cliënt met autisme.

3.5.1. Wat werkt?

Het eerste grote voordeel wat oplossingsgericht werken met zich mee neemt in het werken met autistische cliënten is het uitgaan van de cliënt. Het gaat om doelen die de cliënt wil bereiken, en de agenda van de cliënt wordt gevolgd. Dit is prettig omdat het voor autistische mensen vaak lastig is om van hun plan af te wijken. Als zij het over een bepaald onderwerp willen hebben staan ze meestal ook niet open voor andere onderwerpen. Doordat mensen met autisme weinig wederkerigheid vertonen zijn ze voornamelijk gericht op 'hun eigen ding' (Zeevalking, 2000). In het oplossingsgericht werken staat 'hun eigen ding' centraal.

Doordat de cliënt leidt in het oplossingsgericht werken past de professional zich aan. Dit sluit aan bij een van de belangrijkste uitgangspunten van TEACHH; de cliënt accepteren met zijn autisme en hem tegemoet komen door vanuit autisme te werken in plaats van uit het denken zoals 'neuro-typicals' dat doen (Mesibov et al, 2006). Bijkomend voordeel is dat wanneer de agenda bepaald wordt door de cliënt, dit het gesprek voorspelbaar maakt. Overzicht en voorspelbaarheid zijn waarden die hoog in het vaandel staan bij mensen met autisme.

Het gebruik maken van non-verbale middelen zoals papier of een flap-over zorgt voor visualisatie. Mensen met autisme zijn visuele denkers en leren het best als er visuele methodes worden gebruikt (Peeters, 2009). Wanneer gebruik gemaakt wordt van visuele methodes wordt de informatie ook vastgelegd op papier. Dat betekent voor de cliënt dat hij niet alles hoeft te onthouden waardoor hij zich beter kan richten op het gesprek.

Scaling biedt ook tal van voordelen in het werk met autistische cliënten. Een voorbeeld daarvan is het nuanceren. Autistische cliënten hebben vaak de neiging om zwart-wit te denken. Door middel van scaling wordt onderscheid aangebracht in verschillende stappen die naar het doel leiden. Op die manier worden ook de grijstinten zichtbaar en ben je tegelijk bezig met het monitoren van vooruitgang. Scaling kan ook worden ingezet om stappen concreet te maken. Concretiseren is nodig voor autistische cliënten omdat zij moeite hebben met het overzien van het grote geheel (Baron-Cohen, 2009). Door een gebrekkige centrale coherentie hebben ze vaak het overzicht niet. Als het overzicht ontbreekt, verdwijnt daarmee ook vaak de interesse en de motivatie. Door het doel of een volgende stap heel concreet te maken, en daarmee in te gaan op de details die voor iemand met autisme heel belangrijk zijn, is het beter te overzien en begrijpelijk voor de cliënt.

Een mogelijkheid die in de literatuur niet beschreven staat maar wel aandacht verdient in mijn ogen is het inzetten van scaling om cliënten te helpen een transfer te maken. Door de detailgerichtheid van cliënten met autisme kan de ene situatie

voor hen heel anders zijn dan een andere, (in de ogen van een neuro-typical) soortgelijke situatie. Wanneer de cliënt zijn doel bijvoorbeeld thuis bereikt heeft bij stap 6, zou hij bij stap 7 het doel kunnen oefenen op school of op het werk. Daarna zou eventueel geoefend kunnen worden in een vrijere of algemene situatie zoals bij de kapper of in de supermarkt. Door het oefenen van de transfer wordt inzichtelijk welke details ervoor zorgen dat iets op de ene plek makkelijk gaat dan op een andere.

3.5.2. Wat werkt niet?

Het oplossingsgericht werken neemt ook dingen mee die minder bruikbaar zijn in het werk met autistische cliënten. Zo wordt er bijvoorbeeld veel met fantasie en verbeelding gewerkt. Het duidelijkste voorbeeld hiervan is de 'wondervraag'. Hierbij wordt de cliënt gevraagd zich voor te stellen hoe zijn situatie eruit zal zien als er een wonder is gebeurd, bijvoorbeeld doordat er een fee langs is gekomen en zijn problemen heeft weg getoverd. Bij sommige cliënten met autisme komt symbolisch of fantasiespel niet tot ontwikkeling, anderen verliezen zich in een fantasiewereld en maken te weinig onderscheid met de realiteit (Roeyers, 2008). Het is dus niet handig om in het werk met autistische cliënten de verbeelding aan te spreken want de cliënt zelf is het meest gebaat bij concrete situaties of gedrag. Dit betekent niet dat voorbij moet worden gegaan aan het doel van de wondervraag. De ideale situatie kan ook op een feitelijke manier besproken worden, zonder alle dramatiek (Schrurs, 2009). Op deze manier wordt het verbeeldend vermogen niet aangesproken.

Het stellen van relatievragen is mede door een gebrekkige verbeelding lastig, maar daarbij komt ook de verminderde ToM, oftewel de Theory of Mind. ToM staat voor het vermogen zich te verplaatsen in andere mensen, zich een beeld te vormen van hun gedachten en gevoelens en daardoor het gedrag van anderen te kunnen begrijpen en voorspellen (Baron-Cohen, 2009). Cliënten met autisme hebben vaak een vertraagde ontwikkeling van de ToM. Dit maakt het voor hun erg lastig om te kunnen antwoorden op een relatievraag.

In de literatuur over oplossingsgericht werken wordt veel gesproken over het geven van opdrachten. Zo zijn er bijvoorbeeld opdrachten om een dag te doen alsof je het doel bereikt hebt. Een opdracht als deze doet ook een beroep op de verbeeldingskracht van iemand en is in deze vorm niet bruikbaar. Door deze opdracht concreet en duidelijk te maken hoeft de verbeelding niet aangesproken te worden en kan het uitgevoerd worden.

In het oplossingsgericht werken wordt herkaderen toegepast. Dit is het teruggeven van de door de cliënt zelf aangeleverde informatie in een andere, meer positieve vorm. Dit kan lastig zijn bij cliënten met autisme. Zij hechten veel waarde aan de betekenis van woorden, of anders gezegd: wat het woord voor hún betekent.

Doordat zij in de communicatie anders betekenis verlenen dan neuro-typicals is het belangrijk om hun eigen woorden en betekenissen aan te houden. In plaats van het herkaderen kan je wel de positieve gevolgen van gedrag benoemen. In deze vorm is het dan meer gericht op het geven van informatie aan de cliënt waardoor je de cliënt met zijn manier van communiceren respecteert.

Hoofdstuk 4 Methodologie en dataverzameling

4.1 Inleiding

In hoofdstuk 3 staat omschreven wat oplossingsgericht werken is en hoe dat er in de praktijk uitziet. Dit hoofdstuk is gericht op het onderzoek. Zo wordt eerst verteld welk onderzoek is gedaan en hoe gegevens zijn verzameld. De methodologie wordt dus als het ware verantwoord in dit hoofdstuk.

4.2 Onderzoeksmethodologie

Dit onderzoek is gericht op het verbeteren van mijzelf ten aanzien van oplossingsgericht werken. Door me te verbeteren kan ik oplossingsgericht werken, in het bijzonder met autistische jongeren, inzetten tijdens mentorgesprekken.

Actieonderzoek is bij uitstek geschikt voor professionals die in de praktijk werken en aspecten van hun eigen werk willen verbeteren. Bij een actieonderzoek verzamelt men gericht informatie over aspecten van het handelen, wat leidt tot reflectie op het eigen handelen, zo nodig resulterend in bijsturing daarvan (Harinck, 2009). Dit sluit precies aan bij mijn doelstelling, evenals de uitleg van Ponte (2002) over actieonderzoek. Zij ziet het als een geheel van activiteiten van professionals die op basis van de zo verkregen inzichten hun handelen of de situatie waarin dat handelen plaatsvindt systematisch proberen te verbeteren (Ponte, 2002). Om deze reden heb ik gekozen voor een actieonderzoek.

Actieonderzoek kan op verschillende manieren uitgevoerd worden. Vaak heeft actieonderzoek een cyclisch proces, wat wil zeggen dat het verloopt volgens een aantal opeenvolgende fases (Harinck, 2009). Een voorbeeld van een cyclisch proces is de PDCA-cirkel, oftewel de Deming-cyclus. De laatste naam dankt de cyclus aan zijn ontwerper; dr. W. Edward Deming. In dit verslag gebruik ik de term PDCA-cirkel omdat deze als zodanig in de opleiding is geïntroduceerd. Werken volgens de PDCA is een cyclisch proces. Een cyclus van voortdurend verbeteren en vernieuwen (Migchelbrink, 2007). De letters P, D, C en A verwijzen naar verschillende stappen in de cyclus.



P staat voor Plan: Het maken van een plan om situaties te verbeteren. De praktische uitvoering wordt gepland maar er wordt ook bepaald wat het doel of het gewenste resultaat is.

D staat voor Do: de praktische uitvoering van de verbetering.

C staat voor Check: nagaan of de verbetering al zodanig is dat het gewenste resultaat behaald is.

A staat voor Act: het verankeren van de verbetering in het dagelijkse handelen.

Als de cirkel goed doorlopen wordt en dus alle stappen inderdaad worden uitgevoerd, is de situatie of het handelen verbeterd, op een hoger niveau terechtgekomen (Migchelbrink, 2007). Ook al is een situatie verbeterd, hij is altijd voor verdere verbetering vatbaar. Het voordeel van de PDCA-cyclus is dat hij telkens opnieuw uitgevoerd kan worden en zo voor verbetering kan blijven zorgen.

In mijn onderzoek wil ik mezelf verbeteren in oplossingsgericht werken. Ik ga ervan uit dat ik door dit onderzoek verschillende verbeterpunten aan de orde stel. Deze verbeterpunten kunnen worden omgezet in doelen in de Plan-fase bij de volgende doorloop van de PDCA-cyclus.

Dit onderzoek vertegenwoordigt het begin van de verbetering van mijn professioneel functioneren. Professioneel functioneren betekent voor mij constante verbetering van mezelf, zoeken naar een optimale vorm van hulpverlening. Mijn zoektocht naar optimaal functioneren zal een rol spelen gedurende mijn gehele loopbaan. Dit onderzoek heeft in het kader van afstuderen een tijdslimiet en daarom richt ik me in dit onderzoek aan de eerste doorloop van de PDCA-cyclus.

4.3 Dataverzameling

Bij elke vorm van onderzoek moeten gegevens worden verzameld. Gegevens kunnen op verschillende manieren verkregen worden. In hoofdstuk 3 is te lezen hoe gegevens uit de literatuur zijn gehaald. Dat zijn algemene gegevens over hoe oplossingsgericht werken eruit hoort te zien, aangevuld met gegevens over hoe oplossingsgericht werken met cliënten met autisme eruit hoort te zien. Omdat ik in dit onderzoek mezelf wil verbeteren, moet ik ook gegevens verzamelen over mijn functioneren.

4.3.1 Observeren

Door middel van observaties verzamel ik gegevens over mijn oplossingsgerichte interventies. Observeren is de doelgerichte en systematische waarneming van gedragingen en uitingen van een of meerdere personen of van een gebeurtenis met de bedoeling, dat wat waargenomen wordt, te beschrijven en samen te vatten (Berkers, 1997). In een actieonderzoek wordt vaak gebruik gemaakt van het observeren door collega's. Daar heb ik niet voor gekozen, omdat oplossingsgericht werken niet bekend is bij mijn collega's. Ook na uitleg van oplossingsgericht werken blijft het een groot begrip om ineens te vatten. Om toch gebruik te kunnen maken van observaties en ervaringen van mijn collega's heb ik hun om feedback gevraagd. Dit vergroot de validiteit omdat het door meerdere mensen is geobserveerd.

Naar aanleiding van de door mij gedane literatuurstudie vergroot het de betrouwbaarheid van verzamelde gegevens om participerende observatie uit te voeren. Dat houdt in dat ik twee rollen vervul: die van onderzoeker en die van

onderzochte. Op deze manier kan ik niet terugvallen op mijn collega's als kritisch klankbord. Aangezien dit klankbord wel noodzakelijk is in actieonderzoek (Ponte, 2002) maak ik gebruik van mijn onderzoeksbegeleider en mijn 'critical friends'. Om de validiteit van mijn observaties te waarborgen heb ik gekozen voor indirecte observatie, dus om mijn gesprekken op te nemen op een voice-recorder. Op die manier kon ik de gesprekken nog eens terug luisteren en daardoor kreeg ik niet alleen zicht op de interventies die ik heb toegepast, maar ook op de kansen waarop ik een oplossingsgerichte interventie in had kunnen zetten en valkuilen waar ik al dan niet was ingetrapt. Het opnemen van de gesprekken op voice-recorder zorgde ervoor dat ik me op het gesprek kon concentreren en daardoor oprecht kon luisteren (interventie uit het oplossingsgericht werken). Wanneer ik tussen het gesprek door aantekeningen zou moeten maken over de interventies die ik toepas zou dat me afleiden. Dit zou zowel het gesprek als de betrouwbaarheid van de onderzoeksgegevens negatief beïnvloeden.

Dit sluit deels aan bij de reden waarom ik heb gekozen voor een voice-recorder, in plaats van een videorecorder. Om de kwaliteit van hulpverlening te verhogen ben ik zowel voor school als voor mijn werk gefilmd, tijdens het voeren van gesprekken. Filmen is mijn inziens de beste manier om een objectieve weergave te krijgen jezelf als professional. Het nadeel van filmen, voor mij persoonlijk, is dat ik erg zenuwachtig wordt van een camera. Ik merk dat ik me daardoor nauwelijks kan richten op het gesprek en op datgene wat ik wilde verbeteren. Ook merk ik dat ik meer met mijn gedachten in mijn hoofd zit zoals: "hoe ziet dit eruit? Zeg ik dat wel goed? Zal ik beter dit?" enzovoort. Daardoor ben ik niet goed gefocust op datgene wat de cliënt me vertelt. Dit zorgt ervoor dat het gesprek een onnatuurlijk verloop krijgt, waardoor mijn kwaliteiten en ontwikkelkansen niet goed in beeld komen. Omdat observatie zoveel mogelijk dient te gebeuren zonder inbreuk te maken op de activiteiten en gedragingen van de onderzochten (Migchelbrink, 2007) heb ik gekozen voor een voice-recorder. Daarbij speelt ook de reden dat wanneer ik afgeleid ben door een camera en me dus niet kan focussen, het gesprek met de cliënt weinig meerwaarde heeft voor hem, en dat het hulpverleners naar de achtergrond verdwijnt.

4.3.2 Checklist

Om de betrouwbaarheid en validiteit van de observaties te waarborgen heb ik gekozen voor een gestructureerde observatie van oplossingsgerichte interventies aan de hand van een checklist. Om deze checklist te maken heb ik de literatuur onderzocht. Uit dit onderzoek heb ik praktisch toepasbare interventies, basishoudingen en valkuilen gefilterd. Deze heb ik langs elkaar gelegd en gekeken welke overlappen er waren. Door deze informatie samen te pakken en de overlappen eruit te halen ontstond een checklist met erg concrete toepassingen, zie bijlage I. Om de observaties compleet te maken komen ook gemiste kansen aan de orde. Daarmee doel ik op momenten waarop ik een oplossingsgerichte interventie toe heb kunnen passen maar dit niet deed, maar ook andere algemene verbeterpunten. Dit maakt de observatie compleet en geeft direct handvatten voor een volgend gesprek.

Hoofdstuk 5 Resultaten

5.1 Inleiding

In hoofdstuk 4 wordt de methodologie van het onderzoek beschreven. Dit hoofdstuk zal gericht zijn op de resultaten van het onderzoek. Deze resultaten zijn tot stand gekomen aan de hand van de PDCA-cyclus.

Voor aanvang van het officiële onderzoek ben ik begonnen met het in kaart brengen van de beginsituatie. Door de beginsituatie langs de literatuur over oplossingsgericht werken te leggen kwam ik tot het doel van de eerste doorloop van de PDCA- cyclus.

5.2 Beginsituatie

De beginsituatie breng ik kaart door te reflecteren op mijn inzet van oplossingsgerichte vaardigheden. Ik sta stil bij basiswaarden zoals positiviteit en het geven van complimenten. Met name hoe deze basiswaarden aansluiten bij, en terug komen in mijn werkstijl. Deze reflectie vul ik aan met een 0-meting, om ze de beginsituatie concreet en meetbaar te maken.

5.2.1 Reflectie

Om de beginsituatie in kaart te brengen heb ik gereflecteerd over mijn inzet van oplossingsgerichte vaardigheden in de dagelijkse, algemene communicatie met de jongeren op de afdeling waar ik werk. Ook heb ik mijn collega's bevraagd over mijn werkstijl, kwaliteiten en valkuilen om mijn werkstijl duidelijk te kunnen krijgen. Er zijn verschillende vaardigheden die ik in de communicatie met jongeren op mijn werk al met grote regelmaat toepas. Een vaardigheid die ik graag toepas is het geven van complimenten. Van collega's hoor ik terug dat ik veel complimenten geef en positief ben in het contact met cliënten. Ik vind het belangrijk om cliënten positief te benaderen en hen te laten weten wat hun sterke kanten, en dus hulpbronnen zijn. Dat ik veel waarde hecht aan positiviteit komt doordat cliënten al veel negatief worden aangesproken op gedrag dat door de maatschappij niet wordt getolereerd. Daarbij betekent voor veel cliënten klinische opname het laatste redmiddel. Er zijn meestal al verschillende stappen ondernomen om bepaald gedrag te veranderen. De cliënt heeft dus al vaak gehoord wat hij niet goed doet. Door middel van complimenten en positiviteit kan iemands eigenwaarde worden opgekrikt, wat ten goede komt aan iemands welbevinden. En in mijn ogen moet iemand lekker in zijn vel zitten om zich verder te kunnen ontwikkelen.

Een andere interventie die ik inzet is het stellen van schaalvragen. De kanttekening die ik hierbij maak is dat ik de schaalvraag alleen inzet om dingen te kunnen meten, bijvoorbeeld emoties. Wat betreft de schaalvragen zou ik me kunnen ontwikkelen door deze vragen in te zetten voor meerdere doeleinden zoals motiveren en het in beeld brengen van de gewenste situatie.

Concretiseren is een vaardigheid die er voor mij uitspringt. In mijn werk met autistische jongeren móet ik wel concretiseren om duidelijkheid en overzicht te bieden. Concretiseren is in mijn ogen onmisbaar in dit werk.

De houdingsaspecten van het oplossingsgericht werken sluiten naadloos aan bij mijn houdingsaspecten als hulpverlener. Ik ben gericht op samenwerking, empathisch en

respectvol. Door mijn positieve houding ten aanzien van het gedrag van de cliënten let ik op kleine stapjes vooruit.

Het enige houdingsaspect wat totaal nieuw voor me is, is mee bewegen met weerstand. Ik ben nogal geneigd om weerstand als iets vervelends te zien. Het houdt de behandeling tegen en het geeft me snel het gevoel dat de cliënt niet geholpen wil worden. Door weerstand te zien als een bruikbaar middel waarmee de cliënt aangeeft dat datgene wat is ingezet niet voor hem werkt op dat moment (Durrant, 2006), wordt het nuttig.

Uit deze reflectie wordt duidelijk dat ik verschillende interventies toepas, en dat de oplossingsgerichte basishouding terug is te zien in mijn basishouding. Behalve de dingen die ik al toepas, zijn er ook dingen waar ik me op kan ontwikkelen. Zo kan ik me ontwikkelen om de schaalvraag breder toe te passen maar ook om weerstand te zien als een nuttig begrip. Verder zijn er nog tal van oplossingsgerichte vaardigheden die ik in kan leren zetten. Vanuit de beginsituatie denk ik dat ik me in mijn ontwikkeling voornamelijk kan richten op het zoeken van hulpbronnen, en het zoeken naar positieve uitzonderingen.

5.2.2 0-meting

Om de hierboven omschreven beginsituatie concreet te maken heb ik een 0-meting gedaan (zie bijlage II). Ik heb tijdens één dienst de checklist ingevuld. Het is dus niet gericht op een mentorgesprek maar geeft mijn algemene inzet van oplossingsgericht werken weer. Het gaat over de inzet tijdens verschillende, korte individuele gesprekjes met jongeren maar ook de interventies tijdens groepsmomenten als het eten of tijdens het doen van een spel. Deze 0-meting geeft een algemeen beeld, wat geconcretiseerd is aan de hand van de checklist.

Wat als eerste opvalt aan de 0-meting is dat het grotendeels overeenkomt met het idee dat ik omschrijf in de reflectie. Complimenten geef ik verschillende keren op een dag en ook is mijn benadering vooral positief. Ook concretiseren en monitoren heb ik afgevinkt op de checklist. Sommige interventies, zoals doelen stellen en reflecteren paste ik ook toe maar daar werd ik me pas van bewust toen ik ze aanvinkte op de checklist.

Behalve deze prettige uitkomsten werd ook bevestigd dat ik nauwelijks op zoek ben naar hulpbronnen en positieve uitzonderingen. Ook is de valkuil 'ingewikkeld taalgebruik' drie keer aangevinkt. Wat dat betreft komt de 0-meting ook overeen met mijn reflectie op de beginsituatie en geeft dat aanknopingspunten voor de start van PDCA-cyclus.

5.3 Plan

Mijn doel in dit onderzoek is mezelf verbeteren in oplossingsgericht werken. In deze PDCA-cyclus richt ik me op de basisinterventies passend bij oplossingsgericht werken.

Mijn doel bij deze eerste cyclus is:

"Ik pas interventies uit het oplossingsgericht werken toe tijdens mentorgesprekken, en houdt daarbij rekening met de basishouding en valkuilen die bij oplossingsgericht werken horen."

Bij het stellen van mijn doel heb ik rekening gehouden met de kaders (Nieuwenhuis, 2003-2010), in dit geval de kaders van het onderzoek. De kaders staan eerder

omschreven in hoofdstuk 4 en bevatten het opnemen van de gesprekken op voice-recorder, het invullen van de opgestelde checklist en de literatuurstudie die hieraan vooraf ging.

5.4 Do

Er zijn 3 mentorgesprekken gepland voor de eerste doorloop van de PDCA-cyclus. Gesprek 1 op 26-10-2011. Dit is een gesprek met B. waarin we de voor en nadelen van verschillende vervolgbehandelingen gaan bespreken. Hij heeft zijn behandeling op Bijenkorf positief afgesloten, maar is gebaat bij een vervolg om de geleerde dingen te kunnen integreren in zijn dagelijkse bestaan.

Gesprek 2 op 31-10-2011. Dit is een gesprek met K. waarin we de eerste twee maanden van haar behandeling evalueren.

Gesprek 3 op 15-11-2011. Dit is het eerste mentorgesprek met M. die op dat moment een week is opgenomen.

Bij deze gesprekken zet ik bewust oplossingsgerichte vaardigheden in en houdt daarbij rekening met de verbeterpunten die uit de 0-meting naar voren zijn gekomen.

5.5 Check

In het 'check' gedeelte van de cyclus worden de resultaten gemeten en gebundeld. Ik zal dit per gesprek beschrijven om in het volgende hoofdstuk het totaal overzicht met conclusies te kunnen weergeven.

5.5.1 Gesprek 1

In dit gesprek kijk ik samen met B. welke vervolgbehandeling bij hem past. Hij heeft zijn behandeling op Herlaarhof goed afgesloten, wat betekent dat hij dingen heeft geleerd. Dat geeft voor mij meteen veel ruimte om te zoeken naar hulpbronnen en positieve uitzonderingen en daardoor kan ik meteen de leerpunten uit de beginsituatie meenemen. Zowel het zoeken naar hulpbronnen als het zoeken naar positieve uitzonderingen kan ik meerdere keren toepassen, respectievelijk vier en twee keer (voor een gedetailleerde score op de checklist zie bijlage III).

Bijna alle andere interventies die aansluiten in het gesprek pas ik toe. Er zijn twee interventies die zeker een meerwaarde konden hebben in het gesprek maar die ik (onbewust) niet heb ingezet, namelijk 'vergroten van wat al werkt' en 'vertrouwen in eigen kunnen vergroten'. Deze hadden een meerwaarde gehad omdat B. niet veel zelfvertrouwen heeft en een nieuwe stap moet maken. Dat is spannend voor hem en het uitspreken van vertrouwen zou hem ondersteuning kunnen bieden.

De houdingsaspecten heb ik allemaal laten zien tijdens het gesprek. Van weerstand was geen sprake dus die heb ik op n.v.t. gescoord.

Van de valkuilen zijn er drie gescoord. Ook in dit gesprek is mijn taalgebruik soms te ingewikkeld. Dit komt denk ik omdat ik heel bewust probeer om oplossingsgericht te werken. Daardoor denk ik erg veel na over wat ik zeg en hoe ik het zeg, waardoor de zinnen soms moeilijker te begrijpen zijn. Ik zit dus te veel in mijn hoofd.

Interventies die ik in het vervolg meer kan toepassen zijn de agenda vooraf bepalen, de gewenste toekomst concretiseren, waardering tonen voor de inzet en het eigen kunnen vergroten. Ook wil ik wanneer hulpbronnen ter sprake komen deze groter en

belangrijker maken. Nu zijn ze op een vrij neutrale manier aan bod gekomen. En wat me verder opvalt aan dit gesprek is dat ik snel de rode draad van het gesprek kwijt ben als ik responsief reageer op B. Ik laat me soms dan teveel afleiden waardoor ik mijn eigenlijke vraag kwijt ben.

5.5.2 Gesprek 2

Het volgende gesprek was met K. en dat gesprek liep, net als het gesprek met B. soepel. Ook in dit gesprek heb ik veel gebruik kunnen maken van de ruimte om te zoek naar hulpbronnen en positieve uitzonderingen. Ik merk zelfs dat dit al spontaner en natuurlijk gebeurt. Als ik terug luister op de voicerecorder klinkt het gesprek oplossingsgericht en ik kan bijna alle interventies op de checklist aanvinken (zie bijlage IV). Er is een interventie die ik niet heb toegepast waar dat wel handig was geweest namelijk het pellen van de te leren vaardigheid. K. vertelt dat ze nu haar gevoelens aan het verkennen is aan de hand van de vier B's: Boos, Bang, Blij, Bedroefd. De volgende stap is het uitbreiden van verschillende gevoelens zodat ze iets specifiek zijn dan de eerder genoemde B's. K. geeft aan dat ze daar tegen op ziet en denkt dat ze dat heel lastig gaat vinden. Als ik deze vaardigheid samen met haar had 'gepeld' was het concreter en overzichtelijker geworden.

Verder valt het me ook op dat ik soms gesloten vragen stel, en tijdens het stellen van die vraag me realiseer dat het een gesloten vraag is. Terug luisterend op de voicerecorder kom ik erachter dat ik na een gesloten vraag antwoordsuggesties geef. Daar heb ik de ontwikkelingsmogelijkheid om mezelf op een andere manier te verbeteren. Bijvoorbeeld door mijn vraag opnieuw te stellen, maar dan in een open vorm.

Net als in vorig gesprek met ik nu ook weer dat ik afgeleid raak van de vraag die ik stelde wanneer ik responsief reageer. Mogelijk kan ik voor mezelf een kleine aantekening maken zodat ik makkelijker de rode draad terug kan pakken.

Verder merk ik dat ik door tijdens het gesprek samen te vatten, beter en oprechter luister. Ik ben dan minder snel afgeleid door gedachten over het verloop van het gesprek en welke interventies ik toe kan passen. Door tussendoor samen te vatten blijf ik dus beter met mijn gedachten bij het gesprek.

5.5.3 Gesprek 3

Het derde gesprek verloopt het minst makkelijk. In dit gesprek met M. loop ik tegen twee dingen aan. Ten eerste merk ik dat M. weinig inzicht heeft in zijn gedrag, en de behandeling die daarbij hoort. Daardoor is het voor M. lastig om antwoord te geven op open vragen en 'hoe' vragen. Zo krijg ik open vragen telkens "weet ik niet" als antwoord. Wanneer we praten over zijn hulpbronnen benoem ik dat M. zijn boosheid steeds sneller onder controle krijgt en ik vraag wat hij doet om zich te herpakken. Dat weet M. niet waarop ik enkele suggesties doe. Bij elke suggestie antwoord M.: "dat zal dan wel". Door deze antwoorden werk ik voor mijn gevoel heel hard om het gesprek gaande te houden.

Als ik dit gesprek terug luister op de voicerecorder verrast het me dat ik toch best wat oplossingsgerichte vaardigheden terug hoor (zie bijlage V), alleen leiden ze niet tot dezelfde resultaten dan in voorgaande gesprekken. Het valt me mee dat ik door het stoeve verloop van het gesprek niet afgeleid raak en dat ik nog weet welke vaardigheden ik in kan zetten.

Tijdens dit gesprek komt een valkuil duidelijk aan bod, namelijk probleem gericht taalgebruik. M. is opgenomen om zijn boosheid op een acceptabele manier te leren uiten. In zijn eerste opname week had hij veel lastige momenten en heeft daardoor voornamelijk laten zien dat hij zijn boosheid op een niet-acceptabele manier uit. Dit hoofddoel van zijn behandeling moet natuurlijk besproken worden maar ik vind het lastig om het gesprek oplossingsgericht in plaats van probleemgericht te houden wanneer het echt niet goed is gegaan. Daarbij praat M. zelf ook vooral over de dingen die niet goed gingen.

Om een volgend gesprek met M. soepeler te laten verlopen wil ik me verdiepen in oplossingsgericht werken specifiek met kinderen of met verstandelijk beperkte cliënten. Ik verwacht daar handvaten uit te kunnen halen voor vragen die minder gericht zijn op inzicht, zodat het gesprek voor M. makkelijker wordt. Ook denk ik dat wanneer M. wat langer opgenomen is, ik hem beter leer kennen en daardoor beter op hem af kan stemmen tijdens het gesprek.

5.6 Act

Terugkijkend op deze gesprekken en het totaalplaatje van de observatie checklists (zie bijlage VI) ben ik tevreden over mijn inzet van oplossingsgericht werken. Ik heb vierentwintig van de dertig vaardigheden ingezet, verspreidt over drie gesprekken. Alle houdingsaspecten zijn in alle drie de gesprekken vertegenwoordigd (met uitzondering van weerstand, omdat dat niet ter sprake is geweest).

Ook zijn in elk gesprek ontwikkelingsmogelijkheden aan de orde geweest. Deze kunnen dienen als doel in een volgende PDCA-cyclus. Dat betekent dat de checklist erg werkbaar was en een goed overzicht gaf van mijn ontwikkelingsmogelijkheden. Dat betekent ook dat mijn doel van eerste PDCA-cyclus gehaald is:

"Ik pas interventies uit het oplossingsgericht werken toe tijdens mentorgesprekken, en houdt daarbij rekening met de basishouding en valkuilen die bij oplossingsgericht werken horen."

5.7 Ontwikkelingsmogelijkheden

Mijn doel van de eerste cyclus is gehaald maar dat betekent niet dat ik er al ben. Door de gesprekken op deze manier te analyseren zijn ook mijn ontwikkelingskansen duidelijk geworden. Een klein concreet voorbeeld van een ontwikkelingsmogelijkheid is het stellen van open vragen. Vaak doe ik dit al, maar soms hoor ik mezelf een gesloten vraag stellen, al dan niet met antwoordsuggesties. Door de vraag anders te stellen zodra ik het hoor geef ik meer ruimte voor antwoorden van de cliënt. Naast dit kleinere voorbeeld zijn er ook drie grote ontwikkelingsmogelijkheden naar voren gekomen; oprecht luisteren, probleemgericht taalgebruik verminderen en het groot maken van complimenten en hulpbronnen.

5.7.1 Oprecht luisteren

Oprecht luisteren vind ik soms lastig. Ik ben snel afgeleid en zit snel 'in mijn hoofd'. Op die momenten denk ik na, bijvoorbeeld over de volgende vraag die ik kan stellen, welke interventie ik nog toe kan passen, of het gesprek goed loopt enzovoort.

Samenvatten tijdens gesprekken helpt mij om mijn gedachten beter bij het gesprek te houden. Daarnaast kan ik op die manier nagaan ik goed heb begrepen wat de cliënt bedoeld.

Ik merkte al in de loop van de gesprekken dat ik steeds minder in mijn hoofd zat en meer bij het gesprek. Het oplossingsgericht werken kostte me minder moeite waardoor ik oprechter kon luisteren. Deze gewaarwording is te koppelen aan de leerstadia van Maslov (Bingle, 2006). Maslov ontdekte dat leren volgens vier fases verloopt. De eerste fase is onbewust onbekwaam. Je weet iets nog niet of kent iets nog niet maar hebt daar geen weet van omdat je er ook niet mee bezig bent. In de tweede fase, bewust onbekwaam, ben je wel bezig met datgene wat je wil leren maar je merkt dat het nog niet helemaal lukt. De derde fase is bewust bekwaam. In deze fase krijg je datgene wat je wil leren steeds beter onder de knie maar je moet er nog veel over nadenken. Je bent dus erg bewust van de uitvoering. In de vierde fase ben je onbewust onbekwaam. Je past het geleerde toe en dat gaat automatisch. Het gebeurt vanzelf en het gebeurt op de goede manier. In deze eerste PDCA-cyclus ben ik onderweg van de tweede naar de derde fase. Ik noem het bewust onderweg omdat ik vooruitgang merk gedurende de gesprekken. Tijdens het eerste gesprek ben ik bewuster bezig om oplossingsgerichte interventies toe te passen dan tijdens het tweede en het derde gesprek. Daardoor merk ik ook dat ik me beter op het gesprek kan richten, en minder afgeleid wordt door gedachten over de interventies. Maar dat ik onderweg ben naar de derde fase betekent ook dat ik het nog niet helemaal onder de knie heb. Er zijn nog teveel ontwikkelmogelijkheden om mezelf bewust bekwaam te noemen. Er zit dus al vooruitgang in het oprecht luisteren, maar omdat dit wat mij betreft nog beter kan wil ik hiermee aan de slag in de volgende PDCA-cyclus.

5.7.2 Probleemgericht taalgebruik

Waar ik tijdens deze cyclus ook tegen aan ben gelopen is het praten over problemen, oftewel probleemgericht taalgebruik. Vaak verlopen mentorgesprekken aan de hand van de doelen van de jongere. Vaak is er vooruitgang te bespreken maar niet altijd. Een doel bestaat immers uit gedrag wat de jongere wil leren. Ook voor de jongeren gelden de leerstadia van Maslov en zijn ze in de tweede fase bewust onbekwaam. Wanneer een jongere in die fase zit was ik altijd geneigd om te kijken waarom het niet goed is gegaan. Vanuit het oplossingsgericht werken ben ik gaan kijken op welke momenten het wel goed ging. Tijdens het gesprek met M. probeerde ik die insteek te maken door te zoeken naar positieve uitzonderingen. Ik zocht naar momenten waarop M. wel gefrustreerd was, maar dit op een adequate manier uitte. Dit was niet voorgekomen. Vervolgens ben ik gaan kijken naar de momenten waarop zijn gedrag omsloeg van boos en agressief naar rustig, en voornamelijk wat M. zelf had gedaan om weer rustig te worden. Daaruit kwam een hulpbron; de knop omzetten. De algemene trend in het gesprek is dus wel oplossingsgericht en niet probleemgericht maar toch leek het voor M. heel belangrijk om te vertellen wat er soms misgaat. Mogelijk is hij gewend om op deze manier gesprekken te voeren maar zijn verdriet en de onmacht over zijn gedrag waren ook duidelijk aanwezig. Op zulke momenten kom ik een beetje in de knoop omdat ik aan wil sluiten bij zijn verhaal, zijn verdriet en onmacht maar dan wordt de toon van gesprek meer probleemgericht. Ik wil niet over zijn emoties en zijn problemen (zo noemt M. het zelf) heen stappen. Mogelijk kan ik de volgende keer M. zijn verhaal laten vertellen en empathisch

reageren zonder zijn probleem te bevestigen. Door geen vragen te stellen over het probleem biedt ik hem wel ruimte om te vertellen maar weerhoud ik mezelf van probleemgericht taalgebruik.

Mogelijk kan ik in een volgend gesprek ook het probleem externaliseren zodat voor M. duidelijk wordt dat zijn (probleem)gedrag los staat van hemzelf als persoon.

5.7.3 Groot maken

Toen ik de gesprekken terug luisterde op de voicerecorder merkte ik dat ik positieve interventies zoals het geven van complimenten en zoeken naar hulpbronnen inzet op een vrij neutrale manier. Dit past bij mij als nuchter persoon maar toch vond ik het de lading vaak niet dekken. Beumer-Peeters (2010) schrijft deze nuchterheid toe aan Nederlanders is het algemeen. Volgens haar hebben Nederlanders een vrij calvinistische inslag wat betreft bescheiden zijn en kunnen we leren van de Amerikanen. Zij bespreken hun successen gemakkelijk en maken complimenten groot; "It's amazing! How did you do that?" Dit komt mij in eerste instantie nogal overdreven over, en in een aantekening bij het literatuuronderzoek spreek ik van "Tellsell" praatjes, verwijzend naar Amerikaanse televisie reclames over producten die stuk voor stuk geweldig zijn. Ook al kunnen we er volgens Beumer-Peeters wat van leren, ik zie dat op het moment van literatuuronderzoek niet zo zitten. Ik vind dat het niet bij me past en denk ook dat ik niet oprecht overkom als ik een compliment zo groot maak. Als ik niet oprecht overkom, komt het compliment niet aan dus dan heeft het geen zin. Op dat moment zet ik het groot maken opzij. Als ik de gesprekken terug hoor valt het meteen op dat de complimenten die ik geef nogal mat en neutraal over komen. Zo neutraal dat dit het compliment verkleint in plaats van vergroot. Ik besef me dus dat ik het vergroten van complimenten een noodzakelijke ontwikkelmogelijkheid is. Daarbij zal ik tijd en oefening nodig hebben om hier voor mezelf een balans in te vinden: het compliment groot en belangrijk maken, maar wel oprecht blijven zodat het past bij mij als persoon. Voordeel van deze ontwikkelmogelijkheid is dat ik hem door de dag heen kan oefenen en niet alleen in een mentorgesprek.

Hoofdstuk 6 **Conclusie**

Voorafgaand aan dit onderzoek stelde ik de vraag:

“Hoe kan ik mezelf verbeteren in oplossingsgericht werken zodat ik dit toe kan passen tijdens mentorgesprekken?”

Aan de hand van deelvragen (zie hoofdstuk 1) heb ik deze onderzoeksvraag kunnen beantwoorden.

Door middel van literatuuronderzoek heb ik een duidelijk en concreet beeld gekregen van oplossingsgericht werken. Ik kwam erachter dat deze positieve en veelzijdige manier van werken aansluit bij mijn werkhouding. Verschillende oplossingsgerichte vaardigheden zoals het geven van complimenten, concretiseren, doelen stellen en monitoren paste ik al toe. Andere interventies zoals het zoeken naar hulpbronnen en positieve uitzonderingen paste ik nog niet toe, terwijl die onmisbaar zijn in het oplossingsgericht werken.

Oplossingsgericht werken kan ingezet worden tijdens een mentorgesprek om de doelen van jongeren te bespreken, welke altijd zijn geformuleerd in termen van positief gedrag wat de jongere zich eigen wil maken. Vanuit de doelen kan gezocht worden naar de positieve uitzonderingen, welke hulpbronnen de jongere daarvoor heeft gebruikt en wat een volgende stap in zijn ontwikkeling kan zijn. Schaalvragen zijn breed inzetbaar; er kan gemeten worden hoever de jongere is op weg naar zijn ideale situatie en de motivatie kan vergroot worden. Door deze schaal telkens erbij te nemen in het gesprek ontstaat meer continuïteit in de mentorgesprekken.

Door oplossingsgericht werken toe te passen tijdens mentorgesprekken wordt de jongere zich meer bewust van zijn gedrag en datgene wat hij wil veranderen. Dit komt ten goede aan de behandelmotivatie.

Bij dit alles moet opgemerkt worden dat oplossingsgerichte gespreksvoering wel aangepast dient te worden aan de jongere met autisme. Bij oplossingsgericht werken wordt veel gebruik gemaakt van verbeelding. Bij sommige cliënten met autisme komt symbolisch of fantasiespel niet tot ontwikkeling, anderen verliezen zich in een fantasiewereld en maken te weinig onderscheid met de realiteit. Een jongere met autisme is daarom gebaat bij concrete situaties of gedrag. Dat betekent niet dat de interventies waarbij gewerkt wordt met verbeelding niet ingezet kunnen worden, maar ze dienen wel op een feitelijke manier besproken te worden.

Buiten de problemen met verbeelding moet ook rekening gehouden worden met een verminderde Theory of Mind. Dat betekent dat jongeren met autisme zich vaak niet goed kunnen verplaatsen in een ander waardoor relatievragen beter achterwege gelaten worden.

Door middel van het doorlopen van de PDCA-cyclus heb ik mezelf kunnen verbeteren in het oplossingsgericht werken. De doelstelling van dit onderzoek is daarmee behaald. Omdat het als professional belangrijk is om in beweging te blijven wil ik deze cyclus nog meerdere keren doorlopen, om op die manier het beste uit mezelf te halen. Dit onderzoek heeft in het kader van afstuderen een tijdslimiet en daarom heb

ik me gericht op de eerste doorloop van de PDCA-cyclus. In de volgende cyclus, die ik voor mezelf zal doorlopen, stel ik mezelf de volgende doelen in de Plan-fase:

- "Ik luister oprecht en ben gefocust op het gesprek."
- "Ik bied de jongere ruimte om zijn emoties en problemen te bespreken, voordat ik d.m.v. oplossingsgerichte interventie het gesprek ombuig naar een positief gesprek."
- "Ik maak complimenten en hulpbronnen groot en belangrijk."

Hoofdstuk 7 **Reflectie**

Aan dit onderzoek wil ik een persoonlijke reflectie toevoegen omdat het onderzoek invloed heeft op mijn ontwikkeling als groepsleidster, als autismespecialist en op mijzelf als persoon.

Het gedeelte wat ik het lastigst vond aan het hele onderzoeksproces was het zoeken naar een geschikt onderwerp. Er waren verschillende dingen uit de praktijk waar ik vragen over had of waar ik tegen aan liep. In eerste instantie wilde ik onderzoek gaan doen naar de overeenkomsten en verschillen tussen autisme en hechtingsproblematiek. Nadat ik mezelf had verdiept in de literatuur over dit onderwerp werd ik steeds minder enthousiast en de moed zank me een beetje in de schoenen. De omslag kwam toen ik me realiseerde waarom ik ooit aan de opleiding tot autismespecialist ben begonnen.

De reden dat ik de opleiding tot autismespecialist ben gaan volgen is om beter te worden in mijn functie als verpleegkundig groepsleidster op een groep voor jongeren met autisme. Ik wilde graag mijn kennis en mijn professioneel handelen verbeteren. Ik ben altijd gemotiveerd om aan mezelf te werken dus voor mijn motivatie leek het me beter om mijn onderwerp daarop af te stemmen. Oplossingsgericht werken sprak me ook altijd al erg aan dus het nieuwe onderwerp was er: mezelf verbeteren in oplossingsgericht werken met jongeren met autisme. Behalve dat ik mezelf door de opleiding heb verbeterd in het begeleiden van jongeren met autisme, heb ik me door dit onderzoek verbeterd in het oplossingsgericht werken met jongeren met autisme.

Het constant zoeken naar verbetering en professionalisering past bij mij. Ik wil graag heel goed zijn in mijn vak, en echt iets kunnen betekenen voor jongeren.

In de opleiding hebben we kernkwadranten gemaakt. In een kernkwadrant komen iemands specifieke sterktes, daarbij behorende valkuilen, allergieën en uitdagingen aan de orde (Ofman, 2007). Een kernkwadrant wat ik maakte sluit aan bij wat ik hierboven omschrijf:

Kwaliteit willen leveren	-----	Perfectionisme
Achteloosheid	-----	Relativeren en loslaten

De kernkwaliteit 'kwaliteit willen leveren' heeft ervoor gezorgd dat ik dit onderwerp heb gekozen. Ik wil graag iets betekenen in de behandeling voor een jongere. De behandeling moet een meerwaarde hebben dus als professional moet ik daar, zoveel ik kan, voor in het werk stellen. De valkuil die daarbij hoort, 'perfectionisme', kwam ook aan bod. Doordat ik het graag meteen helemaal goed wil doen zat ik tijdens de gesprekken veel 'in mijn hoofd'. Ik kon me niet goed concentreren op het gesprek omdat ik afgeleid werd door gedachten of het gesprek wel goed liep, welke interventies ik in kon zetten of in welke valkuilen ik trapte.

Ik merkte dat ik minder afgeleid werd naarmate ik groeide in de leerstadia van Maslov (Bingle, 2006). In fase twee werd ik meer afgeleid omdat ik bewust

onbekwaam was. Er schoten vaak gedachten door mijn hoofd over dingen die ik niet goed had aangepakt of die ik de volgende keer anders wilde doen. Naarmate ik meerdere gesprekken had gevoerd werd het oplossingsgericht werken me meer eigen. Het ging me wat vlotter af en verschillende interventies zette ik spontaan in. Ik werkte richting de derde fase; bewust bekwaam. De weg naar de derde fase blijf ik nog even bewandelen omdat ik door dit onderzoek verschillende ontwikkelmogelijkheden heb gevonden waar ik me nog op wil richten.

Behalve de meerwaarde die het onderzoek heeft gehad op mijn professioneel functioneren, heeft het ook invloed op mij als persoon. Door zo bewust bezig te zijn met mijn professioneel functioneren, kwamen mijn 'dingetjes' ook aan de orde. Met mijn 'dingetjes' bedoel ik eigenschappen en patronen die ik heb, waarvan ik weet dat ik ze heb en die toch sluimerend aanwezig zijn tot ik er hinder van ondervind. Zo werd ik me bewust gemaakt van mijn perfectionisme, en zat dat me in de weg toen ik afgeleid raakte tijdens gesprekken door gedachten over hoe ik dingen beter kon doen. Ook realiseerde ik me dat ik op die momenten moet loslaten en relativeren. Relativeren doe ik door me te bedenken dat ik dit onderzoek om er zelf beter van te worden. Leren gebeurt met vallen en opstaan, dus ook bij mij.

Na het derde gesprek had ik een vervelend gevoel, omdat het gesprek zo stroef verliep. Door de gedachte dat het geen goed gesprek was los te laten, kwam er ruimte voor de gedachte dat mijn aandeel in het gesprek best goed was en dat ik nieuwe leerpunten uit zo'n gesprek kan halen. Hierin heeft oplossingsgericht werken mij geholpen doordat ik mijn ontwikkelingsdrang als hulpbron ben gaan zien.

Al met al kijk ik terug op een intensief, maar leerzaam proces. Mijn doel om te verbeteren heb ik gehaald. Ik kijk uit naar het halen van mijn volgende doelen!

Hoofdstuk 8 **Nawoord**

Terugkijkend op dit onderzoeksproces is het een intensieve tijd geweest. Een grote investering maar voor mij persoonlijk een investering met een groot resultaat. Hopelijk heeft dit onderzoeksverslag jullie als lezers een goede indruk gegeven wat oplossingsgericht werken met jongeren met autisme inhoudt, en hoe het vormgegeven kan worden. Wellicht heeft het onderzoek geïnspireerd om aan de slag te gaan met oplossingsgericht werken. Met name het positieve uitgangspunt biedt vertrouwen voor de jongeren, en vergroot hun motivatie en competentiegevoel. Twee belangrijke ingrediënten in een goede samenwerkingsrelatie. Geloof me, het is het proberen zeker waard!

Ook wil ik van deze gelegenheid gebruik maken om mijn onderzoeksbegeleider Arie Goijaarts te bedanken voor zijn feedback en antwoorden op alle mogelijke vragen. Door zijn kennis van, en ervaring met oplossingsgericht werken wist hij me vaak de goede kant in te leiden. Daarbij heeft de humor van Arie ervoor gezorgd dat de sfeer tijdens de bijeenkomsten erg goed was. Dit hielp om alles (lees stress) te relativiseren om vervolgens weer vol goede moed aan het onderzoek te werken. Ook wil ik mijn 'critical friends' bedanken voor het meedenken tijdens de bijeenkomst en geven van feedback op geschreven stukken. Als laatste wil ik B., K., en M. hartelijk danken voor het meewerken aan de gesprekken en hun toestemming om alles op te nemen op de voice-recorder. Zonder hun bijdrage had dit onderzoek me niet tot zoveel inzichten gebracht.

Literatuuroverzicht

Bannink, F.(2006)

Oplossingsgerichte vragen. Handboek oplossingsgerichte gespreksvoering.
Amsterdam; Pearson Assessment and Information B.V.

Baron-Cohen, S.(2009)

Autisme en Aspergersyndroom. De stand van zaken.
Amsterdam; Uitgeverij Nieuwezijds

Berkers, W.(1997)

Praktijkgericht onderzoek en methodieontwikkeling.
Houten/Diegem; Bohn Stafleu van Loghum

Beumer-Peeters, C.(2010)

Mission Possible. Kid's Skills voor jongeren.
Amsterdam; Uitgeverij Nelissen

Durrant, M. (2006)

Oplossingsgericht werken met jongeren en hun gezin. Een creatieve benadering van de residentiële hulpverlening.
Antwerpen/Apeldoorn; Garant

Durrant, M. (2009)

Creatieve oplossingen bij gedragsproblemen op school.
Antwerpen/Apeldoorn; Garant

Furman, B. (2010)

Kid's skills in actie! Oplossingsgericht werken in de praktijk.
Huizen; Uitgeverij Pica

Harinck, F.(2009)

Basisprincipes praktijkonderzoek.
Antwerpen/Apeldoorn; Garant

Lang, G. & van der Molen, H.T. (2003)

Psychologische gespreksvoering. Een basis voor hulpverlening.
Soest; Uitgeverij Nelissen

Mesibov, G.B., Shea, V. & Schopler, E.(2006)

The TEACCH approach to autism spectrum disorders.
New York; Springer Science+Business Media, LLC

Migchelbrink, F. (2007)

Actieonderzoek voor professionals in zorg en welzijn.
Amsterdam; Uitgeverij SWP

Ofman, D. (2007)

Hé, ik daar...?! Ontdek en ontwikkel je persoonlijke kernkwaliteiten met het kernkwadrant.

Utrecht/Antwerpen; Kosmos Uitgevers

Peeters, T.(2009)

Autisme. Van begrijpen tot begeleiden.

Antwerpen; Houtekiet

Ponte, P. (2002)

Onderwijs van eigen makelij. Procesboek actieonderzoek in scholen en opleidingen.

Soest; Uitgeverij Nelissen

Roeyers, H.(2008)

Autisme: alles op een rijtje.

Leuven; Uitgeverij Acco

Schrurs, J.(2009)

Psycho-educatie bij personen met Autisme Spectrum Stoornissen. Wat zeg je van jezelf?

Meijel; Uitgeverij VIA

Wolters, C.(2011)

Oplossingsgericht aan het werk met kinderen en jongeren. Gesprekken en werkvormen.

Huizen; Uitgeverij Pica

Zeevalking, M.(2000)

Autisme: hoe te verstaan, hoe te begeleiden?

Houten; Bohn Stafleu van Loghum

Internetbronnen

Bingle, H. (2006)

Hoe weet je wat je niet weet?

Binnengehaald op 30-11-2011 van:

<http://www.beteronderwijsnederland.nl/node/369>

Herderscheê, G. (2011)

Bezuinigingen pgb leveren helemaal geen besparing op en kosten banen.

Binnen gehaald op 08-11-2011 van:

<http://www.volkskrant.nl/vk/nl/5270/Zorg/article/detail/2896539/2011/09/08/Bezuinigingen-rgb-leveren-helemaal-geen-besparing-op-en-kosten-banen.dhtml>

Nieuwenhuis, M. A. (2003-2010)

The art of management. Kennis is er te delen, niet om te bezitten.

Binnengehaald op 29-11-2011 van:

http://123management.nl/0/020_structuur/a212_structuur_05_processtructuur_pdca.html

Steunpunt ADHD (2010)

Na de diagnose

Binnengehaald op 08-11-2011 van:

<http://www.steunpuntadhd.nl/adhd-in-het-gezin/na-de-diagnose/>

Taccoen, L. (z.d.)

Motiverende gespreksvoering en cliëntgerichte benadering in de verslavingszorg.

Binnengehaald op 10-11-2011 van:

http://www.sosnuchterheid.org/html/info_motivgesprek.php

Visser, C. & Schlundt Bodien, G. (2003)

De POWERS van oplossingsgericht werken.

Binnengehaald op 10-11-2011 van:

<http://artikelencoertvisser.blogspot.com/2007/11/de-powers-van-oplossingsgericht-werken.html>

Bijlage I Observatielijst oplossingsgerichte vaardigheden

Observatielijst oplossingsgerichte interventies				Gesprek:	Datum:
Interventies	Toegepast?	Houdingsaspecten	Toegepast?		
Aansluiten (agenda volgen, responsief zijn)		Empathisch			
Complimenten geven		Beroep willen doen op eigen bijdrage en verantwoordelijkheid van de jongere			
Concretiseren		Gericht op de toekomst/ gewenste situatie			
Copingvragen stellen		Gericht op kleine stapjes vooruit			
Doelen stellen (positief formuleren)		Gericht op samenwerking			
Externaliseren van gedrag		Meebewegen met weerstand			
Gewenste toekomst bespreken		Respectvol, zonder oordeel			
Herkaderen					
Hoe-vragen i.p.v. waarom- (geen suggestieve vragen)		Valkuilen			
Hulpbronnen zoeken		Beschuldigende uitleg			
Monitoren (kleine stapjes opmerken)		Focus op problemen			
Non-verbale technieken gebruiken (gezichtsuitdrukking, tekening, papier, flap-over)		Het probleem in iemand plaatsen			
Opdrachten geven (bewust worden, oefenen, 'net-alsof' oefening)		Het probleem niet goed vertalen			
Open vragen stellen		Ingewikkeld taalgebruik			
Oprecht luisteren		Persoonlijke interpretaties van woorden en zinnen			
Pellen van de te leren vaardigheid		Probleemgericht taalgebruik			
Positief labelen (gedrag kan altijd erger, een fout kan altijd groter)		Te grote stappen			
Positieve uitzonderingen zoeken					
Reflecteren (gevoelens en woorden terug geven als uitnodiging)		Ontwikkelmogelijkheden:			
Relatievragen stellen					
Samenvatten					
Schaalvraag stellen					
Serius nemen van de klachten					
Successen vieren					
Supporters helpen zoeken					
Vergroten van wat al werkt					
Vertrouwen in eigen kunnen vergroten					
Yes-setting					
Waardering tonen voor de inzet					
Wondervraag					

Bijlage II **Observatielijst 0-meting**

Observatielijst oplossingsgerichte interventies Gesprek: 0-meting Datum: 24-10-11			
Interventies	Toegepast?	Houdingsaspecten	Toegepast?
Aansluiten (agenda volgen, responsief zijn)	3	Empathisch	Ja
Complimenten geven	7	Beroep willen doen op eigen bijdrage en verantwoordelijkheid van de jongere	ja
Concretiseren	2	Gericht op de toekomst/ gewenste situatie	
Copingvragen stellen		Gericht op kleine stapjes vooruit	
Doelen stellen (positief formuleren)	3	Gericht op samenwerking	ja
Externaliseren van gedrag		Meebewegen met weerstand	
Gewenste toekomst bespreken	1	Respectvol, zonder oordeel	ja
Herkaderen			
Hoe-vragen i.p.v. waarom- (geen suggestieve vragen)		Valkuilen	
Hulpbronnen zoeken		Beschuldigende uitleg	
Monitoren (kleine stapjes opmerken)		Focus op problemen	1
Non-verbale technieken gebruiken (gezichtsuitdrukking, tekening, papier, flap-over)		Het probleem in iemand plaatsen	
Opdrachten geven (bewust worden, oefenen, 'net-alsof' oefening)	1	Het probleem niet goed vertalen	
Open vragen stellen		Ingewikkeld taalgebruik	3
Oprecht luisteren		Persoonlijke interpretaties van woorden en zinnen	
Pellen van de te leren vaardigheid		Probleemgericht taalgebruik	
Positief labelen (gedrag kan altijd erger, een fout kan altijd groter)	2	Te grote stappen	
Positieve uitzonderingen zoeken			
Reflecteren (gevoelens en woorden terug geven als uitnodiging)	2	Ontwikkelmogelijkheden:	
Relatievragen stellen			
Samenvatten			
Schaalvraag stellen	1		
Serius nemen van de klachten	1		
Successen vieren			
Supporters helpen zoeken			
Vergroten van wat al werkt			
Vertrouwen in eigen kunnen vergroten			
Yes-setting			
Waardering tonen voor de inzet			
Wondervraag			

Bijlage III **Observatielijst gesprek 1**

Observatielijst oplossingsgerichte interventies Gesprek: 1 met B. Datum: 26-10-11			
Interventies	Toegepast?	Houdingsaspecten	Toegepast?
Aansluiten (agenda volgen, responsief zijn)	4	Empathisch	Ja
Complimenten geven	3	Beroep willen doen op eigen bijdrage en verantwoordelijkheid van de jongere	Ja
Concretiseren	4	Gericht op de toekomst/gewenste situatie	Ja
Copingvragen stellen		Gericht op kleine stapjes vooruit	Ja
Doelen stellen (positief formuleren)		Gericht op samenwerking	Ja
Externaliseren van gedrag		Meebewegen met weerstand	n.v.t.
Gewenste toekomst bespreken	4	Respectvol, zonder oordeel	ja
Herkaderen			
Hoe-vragen i.p.v. waarom- (geen suggestieve vragen)	5	Valkuilen	
Hulpbronnen zoeken	4	Beschuldigende uitleg	
Monitoren (kleine stapjes opmerken)		Focus op problemen	
Non-verbale technieken gebruiken (gezichtsuitdrukking, tekening, papier, flap-over)	1	Het probleem in iemand plaatsen	1
Opdrachten geven (bewust worden, oefenen, 'net-alsof' oefening)	1	Het probleem niet goed vertalen	
Open vragen stellen	5	Ingewikkeld taalgebruik	1
Oprecht luisteren	1	Persoonlijke interpretaties van woorden en zinnen	
Pellen van de te leren vaardigheid	1	Probleemgericht taalgebruik	1
Positief labelen (gedrag kan altijd erger, een fout kan altijd groter)	1	Te grote stappen	
Positieve uitzonderingen zoeken	2		
Reflecteren (gevoelens en woorden terug geven als uitnodiging)	1	Ontwikkelmogelijkheden:	
Relatievragen stellen	2	- Agenda vooraf bepalen samen met B.	
Samenvatten	1	- Doorvragen over toekomst om gewenste situatie te concretiseren.	
Schaalvraag stellen	1	- Waardering tonen voor de inzet (lijst die B. heeft gemaakt)	
Serius nemen van de klachten	1	-Eigen kunnen vergroten wanneer B. aangeeft dat hij behandeling te intensief vindt.	
Successen vieren		- Responsief reageren wanneer B. vertelt dat ouders beslissen hoe zijn vervolgbehandeling eruit gaat zien.	
Supporters helpen zoeken		- Hulpbronnen niet alleen benoemen maar ze groter en belangrijker maken.	
Vergroten van wat al werkt		- Moeilijk taalgebruik doordat ik veel 'in mijn hoofd zit'. Door samen te vatten blijf ik beter bij het gesprek.	
Vertrouwen in eigen kunnen vergroten		-Wanneer ik responsief reageer ben ik snel de draad van het gesprek kwijt.	
Yes-setting			

Waardering tonen voor de inzet		
Wondervraag		

Bijlage IV Observatielijst Gesprek 2

Observatielijst oplossingsgerichte interventies Gesprek: 2 met K. Datum:31-10-11			
Interventies	Toegepast?	Houdingsaspecten	Toegepast?
Aansluiten (agenda volgen, responsief zijn)	2	Empathisch	ja
Complimenten geven	10	Beroep willen doen op eigen bijdrage en verantwoordelijkheid van de jongere	ja
Concretiseren	4	Gericht op de toekomst/gewenste situatie	ja
Copingvragen stellen	1	Gericht op kleine stapjes vooruit	ja
Doelen stellen (positief formuleren)		Gericht op samenwerking	ja
Externaliseren van gedrag		Meebewegen met weerstand	n.v.t.
Gewenste toekomst bespreken	1	Respectvol, zonder oordeel	ja
Herkaderen	1		
Hoe-vragen i.p.v. waarom- (geen suggestieve vragen)	5	Valkuilen	
Hulpbronnen zoeken	4	Beschuldigende uitleg	
Monitoren (kleine stapjes opmerken)	2	Focus op problemen	
Non-verbale technieken gebruiken (gezichtsuitdrukking, tekening, papier, flap-over)		Het probleem in iemand plaatsen	
Opdrachten geven (bewust worden, oefenen, 'net-alsof' oefening)		Het probleem niet goed vertalen	
Open vragen stellen	4	Ingewikkeld taalgebruik	
Oprecht luisteren	1	Persoonlijke interpretaties van woorden en zinnen	
Pellen van de te leren vaardigheid		Probleemgericht taalgebruik	2
Positief labelen (gedrag kan altijd erger, een fout kan altijd groter)	1	Te grote stappen	1
Positieve uitzonderingen zoeken	4		
Reflecteren (gevoelens en woorden terug geven als uitnodiging)	1	Ontwikkelmogelijkheden:	
Relatievragen stellen		- Vaardigheid pellen; stap van 4 B's naar uitbreiding kleiner maken.	
Samenvatten		- Probleemgericht; moeilijk om terug te komen na het weekend.	
Schaalvraag stellen	1	- Door aansluiten niet meer terug gekomen op mijn vraag.	
Serius nemen van de klachten	1	- Gesloten vraag waarna ik suggesties doe.	
Successen vieren			
Supporters helpen zoeken		Volgend gesprek: meer samenvatten en suggestieve vragen opnieuw stellen in open vorm.	
Vergroten van wat al werkt	3		
Vertrouwen in eigen kunnen vergroten	1		
Yes-setting			
Waardering tonen voor de inzet	1		
Wondervraag			

Bijlage V Observatielijst Gesprek 3

Observatielijst oplossingsgerichte interventies Gesprek: 3 met M. Datum: 15-11-11			
Interventies	Toegepast?	Houdingsaspecten	Toegepast?
Aansluiten (agenda volgen, responsief zijn)	1	Empathisch	ja
Complimenten geven	3	Beroep willen doen op eigen bijdrage en verantwoordelijkheid van de jongere	ja
Concretiseren	1	Gericht op de toekomst/gewenste situatie	ja
Copingvragen stellen		Gericht op kleine stapjes vooruit	ja
Doelen stellen (positief formuleren)		Gericht op samenwerking	ja
Externaliseren van gedrag		Meebewegen met weerstand	n.v.t.
Gewenste toekomst bespreken		Respectvol, zonder oordeel	ja
Herkaderen			
Hoe-vragen i.p.v. waarom- (geen suggestieve vragen)	1	Valkuilen	
Hulpbronnen zoeken	1	Beschuldigende uitleg	
Monitoren (kleine stapjes opmerken)	1	Focus op problemen	1
Non-verbale technieken gebruiken (gezichtsuitdrukking, tekening, papier, flap-over)		Het probleem in iemand plaatsen	
Opdrachten geven (bewust worden, oefenen, 'net-alsof' oefening)	1	Het probleem niet goed vertalen	
Open vragen stellen		Ingewikkeld taalgebruik	1
Oprecht luisteren	2	Persoonlijke interpretaties van woorden en zinnen	
Pellen van de te leren vaardigheid		Probleemgericht taalgebruik	
Positief labelen (gedrag kan altijd erger, een fout kan altijd groter)		Te grote stappen	
Positieve uitzonderingen zoeken	1		
Reflecteren (gevoelens en woorden terug geven als uitnodiging)		Ontwikkelmogelijkheden:	
Relatievragen stellen		-Hoe vragen en vragen naar inzicht lijken te moeilijk voor M.	
Samenvatten		- Wanneer M. geen antwoord weet op de vraag raak ik mijn focus op het gesprek kwijt en zit ik meteen veel 'in mijn hoofd'.	
Schaalvraag stellen		- M. is op Bijenkorf om zijn boosheid op een andere manier te leren uiten. Gesprek is dus gericht op momenten dat hij boos was (probleemgericht) maar kan wel oplossingsgericht in gevuld worden.	
Serius nemen van de klachten	3		
Successen vieren		Volgend gesprek: me verdiepen in oplossingsgericht werken bij kinderen of bij verstandelijk beperkte cliënten om mogelijk beter aan te kunnen sluiten bij M.	
Supporters helpen zoeken			
Vergroten van wat al werkt			
Vertrouwen in eigen kunnen	2		

vergroten		
Yes-setting		
Waardering tonen voor de inzet		
Wondervraag		

Bijlage VI **Totaaloverzicht ingezette interventies**

Observatielijst oplossingsgerichte interventies Totaaloverzicht			
Interventies	Toegepast?	Houdingsaspecten	Toegepast?
Aansluiten (agenda volgen, responsief zijn)	7	Empathisch	Gesprek 1,2,3
Complimenten geven	16	Beroep willen doen op eigen bijdrage en verantwoordelijkheid van de jongere	Gesprek 1,2,3
Concretiseren	9	Gericht op de toekomst/ gewenste situatie	Gesprek 1,2,3
Copingvragen stellen	1	Gericht op kleine stapjes vooruit	Gesprek 1,2,3
Doelen stellen (positief formuleren)		Gericht op samenwerking	Gesprek 1,2,3
Externaliseren van gedrag		Meebewegen met weerstand	N.v.t. in gesprek 1,2,3
Gewenste toekomst bespreken	5	Respectvol, zonder oordeel	Gesprek 1,2,3
Herkaderen	1		
Hoe-vragen i.p.v. waarom- (geen suggestieve vragen)	11	Valkuilen	
Hulpbronnen zoeken	9	Beschuldigende uitleg	
Monitoren (kleine stapjes opmerken)	3	Focus op problemen	1
Non-verbale technieken gebruiken (gezichtsuitdrukking, tekening, papier, flap-over)	1	Het probleem in iemand plaatsen	1
Opdrachten geven (bewust worden, oefenen, 'net-alsof' oefening)	2	Het probleem niet goed vertalen	
Open vragen stellen	9	Ingewikkeld taalgebruik	2
Oprecht luisteren	4	Persoonlijke interpretaties van woorden en zinnen	
Pellen van de te leren vaardigheid	1	Probleemgericht taalgebruik	3
Positief labelen (gedrag kan altijd erger, een fout kan altijd groter)	2	Te grote stappen	1
Positieve uitzonderingen zoeken	7		
Reflecteren (gevoelens en woorden terug geven als uitnodiging)	2	Ontwikkelmogelijkheden:	
Relatievragen stellen	2	- Oprecht luisteren	
Samenvatten	1	- Probleemgericht taalgebruik verminderen	
Schaalvraag stellen	2	- Groot maken van complimenten en hulpbronnen	
Serius nemen van de klachten	5		
Successen vieren			
Supporters helpen zoeken			
Vergroten van wat al werkt	3		
Vertrouwen in eigen kunnen vergroten	3		
Yes-setting			
Waardering tonen voor de inzet	1		
Wondervraag			