

1. Oplossingsgericht werken en coachen

Definitie oplossingsgericht coachen: Wat eerder heeft gewerkt opnieuw toepassen.

Oplossingsgericht coachen komt oorspronkelijk uit de psycho-therapie. Hierbij deed men de ontdekking dat een oplossingsgerichte benadering effectiever is en sneller werkt dan de klassieke meer probleemgerichte benadering.

Belangrijke uitgangspunten in de oplossingsgerichte benadering:

- Als het niet kapot is, repareer het dan niet;
- Als je weet wat werkt, doe daar van meer van;
- Als iets niet werkt, doe iets anders.

Verschuivingen in het denken over veranderingen (in organisaties):

- Behoeftte aan verandering bestaat overal. Problemen hebben een belangrijke functie, namelijk dat ze ons in beweging zetten, uitdagen om ons te ontwikkelen;
- Van defectgericht naar succesgericht. Probleemanalyses werken bij problemen met een duidelijke oorzaak (machinedenken). Niet bij complexe menselijke systemen, waarbij menselijk gedrag en samenwerking een rol speelt).
Nadelen van probleemanalyse:
 - Zoeken naar oorzaken veroorzaakt steeds meer oorzaken;
 - Probleemanalyses vergroten veelal weerstanden, waarbij mensen met vingers naar elkaar wijzen en gericht raken op het voorkomen van problemen;
 - Het genereert meestal geen ideeën voor verbetering.
- De behoefte is verschoven van abstracte doelen naar concrete doelen;
- Van externe naar interne oplossingen;
- Van geplande (lange termijn) verandering naar '1 stapje vooruit';
- Van top-down naar bottom-up en cocreatie.

7 stappen model voor oplossingsgericht coachen

1. **Verhelder de veranderbehoefte**
Verken en erken het huidige perspectief.
Luister met aandacht, vat samen en vraag door.
Verhelder hoe zij een probleem vormt, vraag niet naar de oorzaak;
2. **Definieer de gewenste situatie**
Via vragen als 'Wat wil je bereiken?' en 'Wat is je gewenste situatie?'
Of de gewenste toekomst in te stappen:
het is een jaar verder en je bent tevreden/trots, hoe ziet het eruit?
3. **Stel het platform (huidige situatie) vast**

Via vragen als 'Wat hebben we al bereikt? Wat is er al?
En wat heeft je gebracht waar je nu bent?

4. Analyseren eerder succes

Via vragen als 'Wat werkt?, Wat deed jij goed?;

5. Zet kleine stappen vooruit.

Hoe meer je vastzit, hoe kleiner de stap (genereert meer energie, verkleint risico's en kleine stappen kunnen grote effecten hebben);

6. Monitoren vooruitgang;

7. Nagaan van verdere veranderbehoefte.

Eerdere successen zijn de vindplaatsen voor oplossingen. 5 aannames:

1. Geen enkel probleem gebeurt steeds. Er zijn altijd uitzonderingen op het probleem en/of de mate waarin het zich voordoet;
2. Eerdere successen bevatten sleutels tot succes;
3. Ideeën voor oplossingen vinden door de vraag 'Wat was er anders?'
4. Blijf dichtbij het onderwerp van het probleem of het doel
5. Weten wat werkt is belangrijker dan weten waarom het werkt.

Hierbij enkele waardevolle oefeningen:

Disney Strategie

Werk in tweetallen, begeleider en cliënt/inbrenger (kan ook een team zijn).

Werk rond een toekomstige situatie, waarin

de inbrenger graag nieuw gedrag tot zijn beschikking zou willen hebben.

De begeleider legt (in een driehoek) drie ankers neer. De cliënt kiest posities voor:

- Dromer: het vermogen tot creatief, ongeremd dromen en fantaseren;
- Realist: vermogen tot het vertalen van ideeën in concrete plannen
- Criticus: vermogen om positief en constructief kritiek te geven en tot het zoeken naar mogelijke problemen
- Metapositie: neemt afstand en kan neutraal naar alle posities kijken.

Stappen:

1. De inbrenger begint in de metapositie en gaat na in welke situatie in de toekomst hij graag nieuw gedrag tot zijn beschikking zou willen hebben. De inbrenger richt zich daarbij op de realistpositie (hoe het nu is);
2. De inbrenger stapt in de criticuspositie. De begeleider vraagt aan de inbrenger aan welke criteria dit nieuwe gedrag moet voldoen. De inbrenger richt zich daarbij op de realistpositie. De begeleider stimuleert via vragen en interventies het vermogen van de inbrenger om constructief kritiek en feedback te geven aan zichzelf.
3. De inbrenger stapt in de dromerpositie. De begeleider vraagt hoe de inbrenger eruit zou zien, als hij dat gedrag zou vertonen wat hij zou willen. De begeleider stelt vragen die de cliënt helpen om een voorstelling te maken van het nieuwe gedrag, zichzelf het nieuwe gedrag te zien uitvoeren. De inbrenger kiest dan vervolgens de concrete context waarin hij het nieuwe gedrag wil vertonen.
4. De inbrenger stapt in de realistpositie. De begeleider vraagt de cliënt zich te associëren in de toekomstige situatie. Hij nodigt de inbrenger uit te ervaren en voelen hoe het is om dit

- nieuwe gedrag in de praktijk te brengen. De begeleider stelt vragen die de inbrenger helpen om in de ervaring en in het gevoel te associëren, tot de cliënt er helemaal inzit.
5. **Evalueer de criticus.** De begeleider vraagt de inbrenger weer in de criticuspositie te stappen en daar te onderzoeken of het gedrag op deze manier voldoet aan de benoemde criteria;
 6. **Herhaling van de stappen.** Als de criticus het gedrag goedkeurt, is de cliënt klaar om het uit te voeren. Als het gedrag nog niet voldoet, herhalen we voorgaande stappen.
 7. **Rond af in metapositie.** Begeleider vraagt inbrenger van een afstand naar het proces te kijken en dit van binnen op te slaan.

Deze oefening kun je ook versimpelen door te werken met twee posities: ‘in je kracht’ en ‘uit je kracht’ en de cliënt uit te nodigen te lopen van de ene naar de andere en te onderzoeken wat maakt dat hij uit zijn kracht gaat en wat helpt/wat hij kan doen om weer in zijn kracht te komen.

De oplossingsgerichte schaalvraag

