

Solution Focus in supervisie

§ 16.5.1 **Inleiding**

De waardering voor Solution Focus hangt samen met onze ervaring dat deze benadering veel energie bij de supervisant genereert: contact met het eigen verlangen blijkt een krachtige motor om iets te realiseren. Supervisiebijeenkomsten voelen zowel voor de supervisor als de supervisant lichter aan en krijgen meer vaart dan in de meer gebruikelijke 'probleemgerichte' benadering van supervisie.

Solution Focus lijkt een eenvoudige techniek die gemakkelijk in allerlei begeleidingssituaties inzetbaar is. Dat kan de indruk wekken dat Solution Focus oppervlakkig is — en dat is wel het laatste dat je als supervisor zou willen... Het gebruik van een bepaalde techniek is echter nog niet hetzelfde als werken volgens een bepaalde visie, waar techniek een uitvloeisel van is (Bliss & Bray, 2009). In dit hoofdstuk verhelderen we de waarde die Solution Focus voor supervisie kan hebben aan de hand van een concreet voorbeeld.

We beschrijven eerst dat Solution Focus niet gericht is op problemen en met 'oplossen' wordt niet een bepaalde manier van omgaan met de probleemsituatie bedoeld (zie paragraaf 16.5.2).

Hierna bespreken we de achtereenvolgende stappen van deze benadering:

- erkennen en waarderen van de huidige situatie (paragraaf 16.5.3);
- aandacht richten op de gewenste situatie (paragraaf 16.5.4);
- onderzoeken van eigen krachtbronnen (paragraaf 16.5.5);
- formuleren van een kleine stap voorwaarts (paragraaf 16.5.6);
- monitoren van geboekte vooruitgang (paragraaf 16.5.7).

We besluiten dit hoofdstuk met enkele opmerkingen over de bedrieglijke eenvoud van deze methode (paragraaf 16.5.8).

§ 16.5.2 **Van de 'oplossing van een probleem' naar een 'Solution Focus'**

We illustreren eerst waar het in Solution Focus om gaat. Stel je iemand voor met een zeer regelmatig werkpatroon. Deze persoon heeft een werkritme dat er

elke dag ongeveer hetzelfde uitziet. Hij gaat op de fiets naar zijn werk, zet zijn fiets in de stalling voor de deur, zet zijn fiets op slot, loopt naar de deur, doet de deur open, loopt de trap op, gaat de gang door naar zijn eigen werkkamer en gaat daar aan het werk. Tot op zekere dag: 'Hé, wat is dat nou, de deur is dicht!'

Dat noemen mensen een probleem: een belemmering waar niet direct een oplossing voor is. Omdat zo'n onderbreking het 'gewone' handelen hindert, komt de belemmering op de voorgrond te staan. Die belemmering is te verwoorden via vragen als: hoe kan dat nou? Ik probeer het nog eens. Nee, als ik harder duw, of juist trek, krijg ik hem ook niet open. Blijkbaar heeft iemand deze deur op slot gedaan! Wie heeft dat gedaan? En waarom? Wat nu? Ik heb een sleutel nodig. Wie heeft die sleutel? Hoe kom ik daar achter? Enzovoort.

Een reactie zoals hiervoor geschetst lijkt heel begrijpelijk. Een probleem is een situatie waarin iemand niet 'gewoon' kan doen wat hij wilde doen en waarin hij niet meteen een aanpak voorhanden heeft om dat dan wel te kunnen doen. De acties die hij voor zichzelf formuleert, zoeken een oplossing voor het probleem waar hij zich mee geconfronteerd ziet. De focus van de zoekvragen die hij zichzelf stelt, is oplossingsgericht: hoe krijg ik de deur open? Indien hem dat lukt, is zijn probleem opgelost. Deze betekenis van oplossen noemen we 'probleemgericht oplossen'.

Een andere mogelijkheid is om even wat afstand te nemen tot het probleem dat hem belemmert om te kunnen doen wat hij van plan was. Dan kan hij een gedachtestroom starten als: 'Ik wil door die deur heen, maar ik weet niet hoe. Maar moet ik zo nodig door déze deur? Is er wellicht een ándere deur, waardoor ik mijn kamer kan bereiken?' Of zelfs: 'Is het nodig dat ik nu, vandaag, op dit moment door deze deur moet? Wat wilde ik doen als ik in mijn werkkamer zou zijn? Zou ik dat misschien ook op een andere manier kunnen?' En zo kan hij bijvoorbeeld besluiten om naar huis terug te gaan en dáár te gaan doen, wat hij in zijn werkkamer van plan was te gaan doen.

Om deze betekenis van oplossen te onderscheiden van de probleemgerichte versie handhaven we de Engelse term 'solution', zoals in de Solution Focus-benadering gebruikt wordt. 'Solution' heeft in het Engels namelijk ook de betekenis van oplossen, zoals suiker in thee oplost. Het probleem verdwijnt in deze opvatting geheel uit beeld, doordat de aandacht van degene die een probleem heeft, verschuift naar zijn wens om te werken (het probleem 'lost zich op').

Het meest opvallende verschil met een (probleemgerichte) oplossing en een 'solution' is dat de acties bij een 'solution' helemaal geen verband meer hoeven te hebben met het probleem zoals dat zich in eerste instantie aandient: zorgen dat je — al dan niet in je werkkamer — aan het werk kunt, is iets anders dan per se door een deur heen kunnen die op slot zit. De 'solution' die zo wordt



gevonden, komt vaak onverwacht, komt vaak juist niet voort uit de probleemsituatie en is daarmee vaak onvoorspelbaarder (of creatiever) dan via een probleemgerichte aanpak het geval is.

De Solution Focus-benadering gaat ervan uit dat een koppeling tussen het ervaren probleem en een wenselijk resultaat niet zo eenvoudig te vinden is. Zij gaat er zelfs vanuit dat gerichtheid op het probleem het zoeken naar verbetering eerder belemmert. Solution Focus is gericht op datgene wat iemand wil bereiken — in situaties waarin het probleem zich voordoet — en minder op het begrijpen van hoe een probleem is ontstaan (diagnose). Het ontstaan van een probleem is op het verleden gericht, bereiken wat iemand wil, is toekomstgericht. Wie vanuit Solution Focus werkt, richt de aandacht op situaties waarin het probleem minder aanwezig, of zelfs afwezig is. Het probleem komt dan als het ware ‘buiten beeld’ terecht. Een analyse van de probleemsituatie ligt dan niet zo voor de hand. Verheldering van gebeurtenissen die met het aangetroffen probleem te maken hebben, geven namelijk nog geen directe aanwijzingen voor wat dan wél te doen. In die zin kan de aandacht voor problemen ook vertragend werken om tot oplossingen te komen.

§ 16.5.3 Erkennen en waarderen van de huidige situatie

Hoe zou Solution Focus in supervisie eruit kunnen zien? We geven eerst een voorbeeld uit de praktijk (zie kadertekst).

Joanne is maatschappelijk werkster bij de reclassering. Ze werkt bij een instelling die onder andere ondertoezichtstellingen regelt, uitvoert en bewaakt. In supervisie brengt ze de volgende ervaring in: ‘Van de week ben ik uit de spreekkamer weggelopen. In opdracht van de rechtbank wilde ik de condities voor een tijdelijke uithuisplaatsing regelen. Maar de vader was het daar volstrekt niet mee eens. Woest was ie: wie dacht ik wel dat ik was om me met hun gezin te bemoeien? Heel agressief en bedreigend. Ik realiseer me dat ik niet goed tegen dergelijke agressieve mannen ben opgewassen. Je zult je wellicht afvragen waar dat vandaan komt, maar dat weet ik heus wel. Ik ben eerder al in therapie geweest en het heeft met mijn vader te maken, maar daar wil ik het hier in de supervisie dus niet meer over hebben. Van dit soort situaties hoop ik wel af te komen, want het is geen pretje ...’

Waar de aandacht nu op te richten als supervisor? Voor de hand ligt om de werksituatie samen met Joanne uit te diepen en te onderzoeken wat zij ervan kan leren om dergelijke door haar als problematisch ervaren situaties makkelijker het hoofd te kunnen bieden. Wellicht begint de supervisor met de vraag: ‘Waar heb je in deze situatie last van?’

Wat zou een supervisor doen die vanuit Solution Focus werkt? Samen met een supervisant zoeken naar ‘solutions’ gaat niet zomaar, dat vraagt enige voorbereiding. Direct overgaan naar wat Joanne wél wil (in plaats van waar ze vanaf wil komen), zal wat al te kort door de bocht zijn. Immers, als een supervisant net een actueel vraagstuk heeft voorgelegd, is deze nog volop met de aandacht bij de problemen. Misschien heeft Joanne wel net de moed gevat om hulp bij haar probleem in te roepen en wil ze nu gewoon eerst aandacht voor het probleem. Wellicht wil ze het gevoel krijgen dat de supervisor de moeilijkheden begrijpt, snapt hoe erg het voor haar is. Wil ze erkenning voor hoeveel er al door haar aan deze moeilijkheid gedaan is. Erkenning van haar als persoon, niet zozeer van het probleem. Vanuit het contact dat de supervisor daarin met haar onderhoudt, kan er ontspanning ontstaan die uitnodigt tot gezamenlijk onderzoek naar waar ze in de toekomst naar toe wil.

De grote opgave voor een begeleider die vanuit een Solution Focus-benadering werkt, is dus om te erkennen dat iemand met een — soms al jaren spelend — vraagstuk aan het worstelen is, maar dan wel zonder daarin meegezogen te worden. Erkenning ervan kan de hoop op ‘iets anders’ doen groeien. Wanneer en hoe die overgang te maken is, valt niet op voorhand te zeggen. Cauffman omschrijft de opdracht voor de begeleider op een dergelijk moment als: ‘(de begeleider) moet de moeilijkheden waarmee zijn cliënt worstelt erkennen en respect betonen voor de manier waarop deze zich ondanks die moeilijkheden toch staande houdt’ (Cauffman, 2010, p. 52). Als dat lukt, kan de blik gezamenlijk worden verlegd naar het verlangen dat *in de problematiek verborgen* ligt.

De supervisor van Joanne zal haar daarom eerst erkenning geven door iets te zeggen als: ‘Je hebt jezelf goed beschermd door weg te lopen.’ Ook zal hij haar zelfinzicht erkennen: ‘Zo te horen snap je jezelf wel in wat je aan het doen bent.’ Vervolgens zal hij — zonder op het probleem in te gaan — aandacht geven aan *hoe* zij last heeft van de situatie (wat iets anders is dan de vraag: *waar* heb je last van?). Dat kan door bijvoorbeeld te vragen: ‘Wat gebeurt er bij je als die man zo agressief wordt?’ Ook kan hij bijvoorbeeld ‘coping’-vragen stellen: ‘Vertel eens, hoe hou je dit soort situaties tot nu toe vol?’ Door erkenning te geven voor het handelen van de supervisant in de vorm van een compliment is er minder aandacht voor de teleurstelling over het weggelopen en kan de aandacht gericht worden op de wens die in de teleurstelling meespeelt.

§ 16.5.4 Aandacht richten op de gewenste situatie

Een supervisor die zich laat inspireren door de Solution Focus-benadering tast vervolgens af of er al ruimte is bij de supervisant om zijn aandacht te verschui-



ven, weg van het 'niet' (probleem) naar het 'wel' (naar het verlangen). Immers volgens Solution Focus komt een 'solution' voort uit een verlangen om 'gewoon verder te kunnen'. Dat is, zeker bij aanvang, een kwestie van balanceren tussen aandacht voor het mislukken (en voor de consequenties daarvan), en zoeken naar een ruimere context waarbinnen ook aandacht mogelijk is voor de wens iets te realiseren (wat op dit moment blijkbaar nog niet zo heel erg, of zelfs helemaal niet, niet of nauwelijks gelukt is).

De supervisor kijkt in de Solution Focus-benadering enigszins 'voorbij' aan de teleurstelling. Eraan 'voorbij' kijken betekent niet negeren of ontkennen, noch doen of de teleurstelling niet bestaat. Het is een accepteren van de moeilijkheid, maar er tegelijkertijd niet al te veel aandacht aan schenken en proberen het verlangen (dat in de mislukking te herkennen is) vrij te maken als *motor voor verandering*. Bijvoorbeeld, de supervisor zegt tegen Joanne: 'Het lijkt wel alsof je het jammer vond dat je de spreekkamer hebt moeten verlaten. Zegt dat iets over hoe graag jij zou willen dat je dit soort heftige situaties ook onder de knie wilt krijgen?' De aandacht kan dan langzaam verschuiven naar wat Joanne voor zichzelf in de toekomst wil: 'Ik hoorde je zeggen dat je niet weer zo in het nauw wilt raken. Zou je wel gemakkelijker met dergelijke agressieve mannen willen kunnen omgaan, is dat wat je wilt leren?' Joanne: 'Ja, ik wil' (lacht). In een poging om hun onderlinge contract te verhelderen vraagt de supervisor vervolgens: 'Mag ik het nog even wat preciezer aan je voorleggen: wil je leren omgaan met mannen die jou blijkbaar zeer sterk aan je vader doen denken? Zeg je dan nog steeds ja?'

Het door de supervisant concreet laten voorstellen van de gewenste situatie kan nuttig zijn. Zo krijgt de supervisant er meer een beeld van: 'Als je je voorstelt dat je straks bij dit soort gesprekken gewoon in de spreekkamer durft te blijven ... Kun je dat toekomstbeeld eens levendig en in detail verbeelden? Wat doe je dan anders? Wat doe je niet meer? Waaruit zal dat dan blijken (voor jezelf of voor anderen)? Wat zou 'een verschil zijn wat er voor jou toe doet' en waar je vanaf nu energie in wilt steken om dat voor elkaar te krijgen?'

Achtergrond van deze 'stel dat'-aanpak is om op een zorgvuldige wijze hoop te koesteren. Zonder hoop komt iemand niet in beweging. Hoop levert de energie om te (blijven) zoeken naar een passender solution. Ook beïnvloedt hoop het eigen beeld van de toekomst en hoe de supervisant het heden en verleden ziet. Contact met de gewenste situatie nodigt uit om het verleden te laten rusten en toekomstgericht op weg te gaan.

Een dergelijke vraag kan echter ook scepsis bij de supervisant oproepen: 'Het klinkt mooi, maar zal toch wel niet lukken.' Enig onderzoek naar het realisme van een wens lijkt wenselijk. Want natuurlijk bestaan er wensen, waar nooit

aan voldaan kan worden en wat dan maar beter onder ogen kan worden gezien. Of wensen waar iemand de consequenties niet van wil aanvaarden. Als je bijvoorbeeld piano wilt leren spelen, moet je daar veel moeite voor doen. Anders zal er niet veel van de wens terechtkomen en blijft het een — misschien aangename — dagdroom. Als scepsis te veel de boventoon voert, zet de supervisant de motor tot het leerproces al bij voorbaat uit.

Een supervisor zal bij scepsis erkennen dat het ‘voor de wens gaan’ vast ook een hele opgave is: ‘Er is niets mis met je als je het moeilijk vindt om jouw gewenste situatie te realiseren. Als het een makkie was, had je het allang gedaan’. Een supervisor kan aandacht besteden aan scepsis door de supervisant uit te nodigen eerst eens een aantal redenen op te schrijven waarom het voor de supervisant een hele opgave zal zijn. Een supervisor die vanuit Solution Focus werkt, zal de supervisant voortdurend stimuleren om (samen) het verlangen te verhelderen: verbeelden hoe een concrete uitwerking eruitziet en anderzijds verheldering van wat die concretisering voor aantrekkelijks heeft. Want een krachtig(er) verlangen zet meer tot handelen aan (maakt de motor om ‘ervoor te gaan’ krachtiger). ‘Het moge zo zijn dat de gewenste situatie niet gemakkelijk te realiseren is, maar dat wil nog niet zeggen dat het onmogelijk is. Misschien wel in een andere vorm dan je in eerste instantie gedacht had. Wat geeft je het vertrouwen dat het je toch zal lukken om iets van je wens te realiseren?’

Een verlangen, bijvoorbeeld in de vorm van een droom of een wens, is op zichzelf nog geen doel. Voor een doel is er nog een toevoeging nodig. Adequate doelen — dat is het motiverende aspect — helpen de vaak impliciet gebleven waarden in het verlangen te concretiseren naar praktijksituaties. Doelen verschaffen concrete aanwijzingen over welke veranderingen beoogd zijn, welke specifieke vaardigheden aangeleerd moeten worden en/of welke taken zijn te verrichten om het verlangen of de wens te kunnen concretiseren. Want het verlangen geeft wel de energie om op pad te gaan, maar geeft nog niet zo duidelijk een richting. Wat kan als eerste ‘baken’ (als aanwijzing) functioneren waarlangs een route in de richting van het realiseren van een verlangen kan voeren? Zo’n eerste ‘tussendoel’ hoeft nog niet de eindbestemming te zijn, want al handelend kan het verlangen zich verder ontplooien, verschuiven en/of worden aangescherpt.

§ 16.5.5 **Onderzoeken van eigen krachtbronnen**

Indien het de supervisant gelukt is om de aandacht (in de fantasie) te richten op een wenselijke toekomst, waarin het eigen optreden verbeterd is in vergelijking met het optreden in de teleurstellende situatie die startpunt was voor het gezamenlijk onderzoek, kan de zoektocht zich op een volgende stap richten.



Een van de basisregels van Solution Focus luidt: als iets niet lukt, stop er dan mee en ga na wat je ervan kunt leren (ervaring serieus nemen wat niet werkt), zodat je op zoek kunt gaan naar iets wat mogelijk wel lukt. Deze regel geeft wel richting, maar nog weinig houvast, want waarmee ‘te stoppen’? En wat dan wél te doen? Er zijn vele manieren te bedenken om de patstelling van een probleem te doorbreken, te omzeilen, of irrelevant te maken.

Om de creativiteit te stimuleren om die andere aanpak te vinden richt Solution Focus de aandacht op het beeld dat een supervisor heeft van een situatie als het beoogde succes is opgetreden: ‘Stel je eens voor dat je in de toekomst de gewenste situatie hebt bereikt, wat doe je dan? En kun je iets daarvan wellicht al — een (heel) klein beetje misschien — doen in de huidige situatie?’

Ook eigen successen in het verleden kunnen als inspiratiebron dienen om een eerstvolgende kleine stap te genereren. Zijn er wellicht soms al kleine aanzetten geweest in de richting van de wens? Dat kan bijvoorbeeld via vragen als: ‘Zijn er wel eens situaties waarin het je gelukt is om in de spreekkamer te blijven, terwijl je het wel spannend vond? Hoe heb jij dat toen voor elkaar gekregen? Wat deed je toen concreet?’ Of meer algemeen: ‘Heb je al suggesties gevonden — misschien via anderen — hoe jij je iets beter tegenover die agressieve mannen kunt handhaven? Welk stapje, hoe klein ook, heb je daarin misschien al gedaan?’ Ook kan de supervisor het besef stimuleren van aanvullende hulpbronnen waar de supervisor over beschikt: ‘Wat heb je zelf allemaal al in huis wat voor deze opgave nuttig kan zijn aan sterke punten, vaardigheden, talenten, deskundigheden, karaktereigenschappen en op wat voor manier zou dat je kunnen helpen?’ Deze vragen verhelderen ook het waarderende karakter van Solution Focus: de aandacht is niet zozeer gericht op waar het de supervisor aan ontbreekt (het *niet*), maar op wat (al *wel*) aanwezig is en te gebruiken als hulpbron.

Ook kan de supervisor de aandacht verleggen naar andere inspiratiebronnen van de supervisor: ‘Heb je wel eens iets gelezen over het hanteren van agressie, of iemand zien optreden bij ‘agressieve mannen’ waarvan je dacht: dat zou ik ook willen kunnen? Hoe zou je dat dan op een voor jou acceptabele manier kunnen vormgeven?’ Hulpbronnen kunnen ook gevonden worden in steun die vanuit de omgeving van de supervisor beschikbaar is of kan worden (een supervisor staat er meestal niet alleen voor): ‘Wie zouden je hierbij kunnen helpen? En hoe dan?’ Joanne: ‘Ik realiseer me nu dat ik al heel wat heb gedaan om te komen waar ik nu ben en dat ik daar ook nog best wel wat in kan doen.’ Supervisor: ‘Aha, en hoe zou je dat kunnen concretiseren?’

§ 16.5.6 **Formuleren van een kleine stap voorwaarts**

Solution Focus gaat uit van de visie dat de wereld steeds verandert. Dat houdt in dat analyses zeer beperkt houdbaar zijn, omdat de wereld na de analyse

immers al weer veranderd kan zijn. De consequentie van dit uitgangspunt van Solution Focus is dat die zich vooral richt op kleine, in de tijd overzienbare, veranderingen die vertrouwen geven dat een wenselijk doel op die manier ‘dichterbij’ lijkt te komen: hoe kleiner de eerstvolgende stap, hoe realistischer om die uit te voeren (met een grotere kans op succes). Immers, er hoeft dan niet zo veel tegelijkertijd overhoop te worden gehaald.

Aan het eind van elke supervisiezing is het van belang dat er een antwoord komt op de volgende vraag: ‘Wat ben je deze komende twee weken van plan om aan je doel te gaan doen?’ Liever iets kleins (haalbaars) dan iets groots. Bij het concretiseren van een eerstvolgende mogelijke kleine stap kan een formule als SMART helpen om de actie heel concreet en uitvoerbaar te maken. SMART kan in deze benadering omschreven worden als: Specifiek, Merkbaar (in plaats van Meetbaar), Attractief (in plaats van Acceptabel), Realistisch en Tijdgebonden.

Een concreet — in tijd en manier van uitvoeren onder woorden gebracht — voornemen maken is te zien als een belofte doen. Het woord ‘belofte’ kan misschien helpen, omdat het niet alleen iets in zich heeft van plannen maken, maar ook de intentie in zich heeft om die plannen daadwerkelijk te gaan uitvoeren. Het woord ‘belofte’ kan vastberadenheid genereren. De supervisor kan zichzelf iets beloven, maar ook iemand anders iets beloven. Daarmee wekt deze verwachtingen. Dan werkt zo’n belofte als, uit vrije wil georganiseerde, sociale druk. Zoiets kan een extra zetje geven om het daadwerkelijk te gaan doen. Supporters kunnen hier een vruchtbare rol vervullen als enthousiast aanmoedigend publiek.

Praktisch gezien kan een supervisor op dit punt ook een ‘confidence scale’-vraag stellen: ‘Hoeveel vertrouwen heb je erin, op een schaal van 1 tot 10, dat je deze stap ook echt gaat zetten?’ Als het antwoord een 8 is, kan een supervisor vragen of het voornemen wel voldoende uitdaging biedt. Als het een 5 is, kan een vervolgvraag zijn of er wellicht iets nodig is om dat vertrouwen nog iets op te krikken (of dat de stap toch beter wat kleiner kan worden gemaakt, opdat deze leidt tot succes).

§ 16.5.7 **Monitoren van geboekte vooruitgang**

Expliciteren van wat er lukt, vormt een bron voor het vertrouwen van de supervisor in het eigen handelen en de hoop dat de gewenste situatie gerealiseerd kan worden. Kleine successen voeden de basis voor nieuw succes. Een van de aanwijzingen vanuit Solution Focus is: als iets werkt, doe er dan meer van. Vandaar de expliciete aandacht voor het monitoren van succes.

Succes boeken betekent nog niet automatisch dat de supervisor daarbij iets leert. En om dat leren van ervaringen gaat het toch in supervisie. Leren gaat



gepaard met veel kleine stapjes, die leiden tot het bewustzijn van de supervisor voor wat voor hem of haar werkt.

Voor het leerproces kan het nodig zijn om de aandacht te houden bij activiteiten die een gewenst effect sorteren. In de situatie van ons voorbeeld kunnen aanbevelingen helpen als: 'Gebruik eens een werkmapje, een blog, een memo, of een andere vorm om aantekeningen vast te leggen (en mogelijk te delen met anderen). Maak bijvoorbeeld categorieën als: wat zijn of waren aanwijzingen voor vooruitgang? Wat hebben anderen gedaan om met dergelijke werkvraagstukken op een productieve manier om te gaan (kennis vergaren over 'wat werkte')? Heb jij dat zelf ook al eens geprobeerd?' Allemaal hulpmiddelen om het eigen leerproces te monitoren. Vooral anderen informeren over je pogingen tot uitproberen en je vorderingen daarin blijkt een stimulerende werkwijze. In supervisie zijn schriftelijke reflecties, zoals het bijhouden van een blog, en medesupervisanten als supporters vlak bij de hand.

Een behulpzame manier kan ook zijn om niet alleen reeds gerealiseerde vooruitgang te zien, maar de supervisor ook komende vorderingen te laten schetsen: 'Stel je eens voor dat je de gewenste situatie gerealiseerd hebt. Laat nu met terugwerkende kracht zien hoe je ontwikkeling er dan stap voor stap heeft uitgezien. Geef elke stap ook een tijds kader (weken, maanden, jaren).' Hoe duidelijker het beeld van de etappes, des te beter kan een supervisor zich realiseren wat er concreet dient te gebeuren om het doel te bereiken. De supervisor kan per stap vragen stellen als: 'Wat is een klein teken dat je in de goede richting beweegt?' of: 'Hoe zullen andere mensen merken dat je de volgende stap al gezet hebt?'

Dat klinkt misschien eenvoudig, maar kan ook ontmoedigend uitpakken. Opmerkingen van de supervisor als: 'Op deze manier ben ik hier nog jaren mee bezig!' of: 'Hoeveel stapjes moet ik wel niet zetten, er komt geen eind aan' kunnen een aanuiding zijn dat de motor begint te haperen en er wellicht nieuwe brandstof nodig is. Een Solution Focus-gerichte supervisor zal dan steun moeten geven om de ingeslagen leerweg vol te houden, om elke kleine stap toch als betekenisvol te blijven zien en niet 'in het niet' te laten verdwijnen in vergelijking met 'het grote einddoel'. Dan kan het helpen om als supervisor te verhelderen dat leerprocessen tijd kosten en dat verandering van gewoonte om standvastige aandacht vraagt. Volhouden van vooruitgang kan onder andere door opmerkingen als: 'Ten opzichte van het begin heb je inmiddels minder last van ...', of: 'Je krijgt toch ook al andere reacties ...' Ook kan een supervisor een bijdrage leveren aan de mentale weerbaarheid van de supervisor door deze voor te bereiden op mogelijke tegenslag: 'Zijn er op dat soort momenten ook supporters in te schakelen?'

En als een supervisor een (mogelijke) stap met succes heeft weten te zetten, dan kan het vieren van dat succes de voortgang van het leerproces ondersteunen. Succes smaakt immers naar meer, het helpt om vol te houden. Een supervisor die vanuit Solution Focus werkt, zal daarom vaak uitnodigen om vorderingen expliciet te maken. Dat kan bijvoorbeeld door gebruik te maken van een aantal schaalvragen: hoever ben je al op een schaal van 0 tot 100? Hoe heb je de vordering van 0 tot x voor elkaar gekregen? In de hoop dat een supervisor zo leert om vordering te zien, waardering te geven aan door eigen inspanningen behaalde veranderingen en zich meer te realiseren welke maatregelen behulpzaam waren. Mensen te bedanken die aan het succes hebben bijgedragen en het nieuws over de verandering uit te dragen: is iets gelukt, vertel het een ander. Niet alleen bestendigt dat het geleerde voor de supervisor (om te kunnen uitdragen moet je er zelf nog vaster de beschikking over hebben), maar ook kunnen anderen profiteren van zulke vondsten. Zo helpt de supervisor ook het vak vooruit.

Mede door de aandacht voor successen kan de supervisor een beeld opbouwen dat er door eigen actie iets te doen valt dat bijdraagt aan het realiseren van de gewenste situatie. En zo kan het vertrouwen groeien dat een dergelijke aanpak in de toekomst ook mogelijk is (in andere als lastig ervaren situaties).

§ 16.5.8 Tot slot

De Solution Focus-benadering veronderstelt dat verandering voortkomt uit door de supervisor zelf ontdekte richtingen en dat verandering ruimte krijgt door eigen inspanningen van de supervisor. Solution Focus gaat ervan uit dat elke supervisor over eigen, soms unieke, hulpbronnen beschikt om de eigen beroepsvaardigheden vorm te geven. De supervisor doet vanuit de Solution Focus-visie een systematisch appèl op de eigen oplossende vermogens van de supervisor. De supervisor stimuleert hoop op en vertrouwen in verbetering: er valt iets aan problemen te doen en de supervisor kan daar zelf een bijdrage aan leveren.

We benadrukken dat de technieken die in Solution Focus worden gebruikt, zijn voortgekomen uit deze algemene visie en er dus niet mee samenvallen. Solution Focus is daarmee in onze ogen bepaald geen trucje, maar meer een methodiek in de zin van: een *samenhangend* geheel van technieken. Die samenhang is een concretisering van een achterliggende visie, zoals in het voorgaande is omschreven. Al de verschillende technieken, de timing en de situationele verpakking ervan, toegespitst op deze supervisor met deze vraag in deze specifieke context, steunen en bevestigen elkaar. Dat maakt Solution Focus tot een 'bedrieglijk eenvoudige' methode.



Literatuur

- Berg, I.K., & Szabó, P. (2006). *Oplossingsgericht coachen*. Zaltbommel: Thema.
- Bliss, E.V., & Bray, D. (2009). *The smallest solution-focused particles*. *Journal of Systemic Therapies* 28(2), p. 62-74.
- Cauffman, L. (2010). *Simpel. Oplossingsgerichte positieve psychologie in actie*. Den Haag: Boom Lemma.
- Furman, B., & Ahola, T. (2007). *Reteaming. Oplossingsgericht werken als veranderstrategie*. Barneveld: Nelissen.
- Jackson, P.Z., & McKergow, M. (2002). *The Solutions Focus*. Londen: Nicolas Brealy Publ.
- Jong, P. de, & Berg, I.K. (2001). De kracht van oplossingen. *Handwijzer voor oplossingsgerichte gesprekstherapie* (vertaling van *Interviewing for solutions*). Lisse: Swets & Zeitlinger
- Schlundt Bodien, G., & Visser, C. (2008). *Oplossingsgericht aan de slag. Toon en techniek maken de muziek*. Culemborg: Chrystallise Books.