



Tweede
herziene
editie

Caroline Beumer-Peeters

MISSION POSSIBLE

Kids' Skills voor jongeren

Van probleem naar oplossing
in 11 heldere stappen

Boom

Caroline Beumer-Peeters

Mission Possible

Kids' Skills voor jongeren

*Van probleem naar oplossing
in 11 heldere stappen*

Tweede herziene editie

Met een voorwoord van Ben Furman

Gebaseerd op het werkboek
van de methode Mission Possible
van Ben Furman en Caroline Beumer-Peeters

Boom

Inhoud

Voorwoord Ben Furman 7

Voorwoord van de auteur 13

INLEIDING 17

Mission Possible, een persoonlijk ontwikkelingsprogramma voor jongeren 17

Een kleine introductie in oplossingsgericht denken 17

Wat is oplossingsgericht werken? 24

Wat is de methode Mission Possible? 31

Mission Possible in het kort 31

Autonome motivatie? 38

De vijf thema's van het Mission Possibleprogramma 42

EEN STEVIG PLATFORM VOOR MOTIVATIE 49

Stap 0 De klantrelatie 49

Het bereiken van autonome motivatie 50

Wanneer worden jongeren klant? 51

HET DOEL HELDER KRIJGEN 63

Stap 1 Het doel 65

Inleiding bij stap 1 65

De gewenste toekomst beschrijven 66

Het doel dat de gewenste toekomst dichterbij brengt 70

Stap 2 De voordelen 89

Motivatie 90

Mogelijke voordelen onderscheiden 91

BOUWEN AAN ZELFVERTROUWEN 93

Stap 3 Support 95

Het belang van supporters 96

Wie kunnen supporter zijn? 96

Supporters uitnodigen 98

Stap 4 Symbool 103

Een steuntje in de rug 104

Het symbool, teken van toewijding 104

Stap 5 Vertrouwen 107

Een lijst maken van redenen voor optimisme 107

Wat zijn 'goede' redenen? 109

Stap 6 Hulpbronnen: redenen voor optimisme 117

Persoonlijke mogelijkheden vaststellen 118

Werken aan bewustwording en zelfvertrouwen 119

Stap 7 Schalen 121

- Het monitoren van vooruitgang 125
- De techniek van het schalen 125
- De schaalvraag ontleed 129

DE VOORTGANG KOESTEREN 133

Stap 8 Actie 135

- Ideeën verzamelen 136
- Voornemens en beloftes 137

Stap 9 Logboek of blog 139

- Waarnemen en erkennen 140
- Vooruitgang koesteren 141
- Naar buiten treden 142
- Het kiezen van de vorm 143
- Tips en ideeën voor het maken van een logboek 144

ACTIE ONDERNEMEN 147

Stap 10 Tegenslag 149

- Bemoeilijkende factoren onderkennen 154
- Voorbereiden op tegenslag en terugval 155
- De relatie met de praktijk 156

Stap 11 Succes vieren 161

- Wanneer vier je het succes? 161
- Wanneer mag je van succes spreken? 163
- De waarde van succes vieren 165
- Het bedanken van de supporters, erkenning van hun bijdrage 168

De valkuilen 169

- Soorten valkuilen 169
- Uit valkuilen klimmen 171

Werken met Mission Possible in een groep 177

- Werken aan een gemeenschappelijk doel 178
- Werken met individuele doelen in een groep 181

De rol van de coach 183

- De grenzen van coachen 185
- In het moment zijn 186
- Omgaan met emoties 187
- Helpen of uitnodigen? 190

Nawoord 199

Literatuur en websites 201

Voorwoord van de auteur

Toen in het millenniumjaar 2000 bij toeval Kids' Skills op mijn pad kwam in een voor mij bijzonder uitdagende periode van mijn leven, wist ik direct dat ik op iets bijzonders was gestuit. Het was al snel duidelijk dat ik op dat moment rijp was voor deze andere wijze van denken. Sindsdien heb ik die omarmd. Kids' Skills en oplossingsgericht denken in het algemeen werd voor mij een nieuwe manier van denken en leven, met elke keer verrassende resultaten, soms verbijsterend, soms ontroerend, en altijd weer uniek. Zo uniek als elk kind en elke volwassene is met wie ik nu in mijn praktijk mag werken. Geen uitkomst is van tevoren voorspelbaar, geen weg naar een oplossing dezelfde. Daaraan heb ik moeten wennen, want resultaatgericht en altijd al denkend in oplossingen in plaats van problemen, richtte ik me meestal direct op het doel. Alleen... op wiens doel, wiens oplossing? Het duurde gelukkig maar heel kort voordat ik me op mijn gemak ging voelen in het werken vanuit het 'niet-weten'. Hierbij geholpen door de wijze lessen van goede vriend en mentor Nishant Matthews (auteur van onder andere *The Friend*) en de nalatenschap van Osho, een verlichte Indiase meester.

Mijn aanvankelijke twijfel bleek slechts te bestaan uit mijn eigen angst de controle kwijt te raken, geen macht over het proces te hebben, het 'niet goed' te doen. Dat eenmaal achter me latend, kwam al snel de verademende ontspanning, de nieuwe ruimte. Niet ik, de coach/therapeut hoeft het probleem en de oplossing te dragen. Ik draag alleen de ruimte, en faciliteer die als de structuur waarin het proces zich kan voltrekken. Hoe? Slechts door er te zijn, door mijn onvoorwaardelijke aanwezigheid in te brengen, met oprechte interesse in de ander. En door me open te stellen voor alles wat zich op dat moment in de ander, in mij en tussen ons ontvouwt. In het vertrouwen dat niet ik het hoeft te weten, maar dat het zich uiteindelijk zal aandienen in het universele veld van onbegrensde creativiteit waar wij allen deel van uitmaken.

Het bleek zoveel heerlijker om te werken met mensen, jong en oud, die eigenaarschap nemen over hun problemen, hun eigen oplossingen onderzoeken én vinden. Kinderen, jongeren en volwassenen die zich met groeiend vertrouwen laten uitnodigen om steeds een nieuw stapje te zetten op een weg van ontwikkeling, op weg naar een gewenst doel. Elke keer weer uniek, helemaal op hun eigen maat en vaak met veel plezier en herwonnen zelfvertrouwen. De ontspanning die ont-

staat als de vraag naar de oorzaak wegvalt en schuldgevoelens kunnen worden losgelaten, is enorm. Daar waar praten over problemen alleen maar zorgt voor meer verkramping, creëert de vraag naar 'hoe je het anders zou willen' een oneindige ruimte voor het onderzoeken van de eigen wensen en mogelijkheden.

Na het werken met Kids' Skills ontstond in mij de behoefte deze methode ook voor jongeren beschikbaar te maken. Ben Furman ontwikkelde eerder al Mission Possible voor deze leeftijdsgroep specifiek voor jongeren in de intramurale zorg. In de praktijk daarbuiten bleek deze methode echter niet zonder meer toepasbaar. Vandaar dat ik met intensief praktijkonderzoek, op *trial-and-error*basis, ben gaan zoeken naar een meer werkbare vorm van de methode. Het resultaat daarvan ligt voor ons.

Meer dan bij Kids' Skills, waar op de medewerking van de jongere kinderen eigenlijk bijna altijd onvoorwaardelijk kan worden gerekend, richt Mission Possible de aandacht op de klantrelatie en samenwerking tussen de jongere en de coach, een heel volwassen benadering. Dat betekent dat het accent hier vooral ligt op het bouwen van een stevig platform voor motivatie. Je zou dit stap 0 kunnen noemen.

Dit boek is geschreven voor alle coaches, therapeuten, docenten, intern en ambulant begeleiders die geïnteresseerd zijn in het werken met Mission Possible, die willen weten hoe deze methode gebruikt kan worden in verschillende situaties en met verschillende soorten 'klanten'. Behalve inzicht te geven in de elf stappen van de methode, beoogt het te helpen bij het aansturen en begeleiden van ontwikkelingsprocessen bij jongeren. In feite is dit boek bedoeld voor iedereen die de latent aanwezige motivatie tot verandering wil uitnodigen en mobiliseren die voor jongeren onontbeerlijk is om noodzakelijke ontwikkeling en groei in hun persoonlijk leven te bewerkstelligen.

Met dit boek hoop ik een praktische handleiding bij het werkboek voor de methode Mission Possible mee te geven. Net als Ben Furmans boek over de methode Kids' Skills is het een bruikbare verzameling van achtergrondinformatie, ideeën, verhalen, tips en suggesties om het werken met jongeren met Mission Possible zo plezierig en vruchtbaar mogelijk te maken.

In het besef dat dit boek geenszins volledig kan zijn en nog vele vragen onbeantwoord zal laten, heb ik aan het eind een lijst met boeken

toegevoegd die ik van harte aanbeveel, omdat ze een bruikbare aanvulling vormen op het werken met deze methode.

Bij de herziening van deze uitgave

In 2017 werd mij gevraagd het boek *Mission Possible* te vertalen naar het Engels en het Chinees. Daarbij merkte ik dat acht jaar na het verschijnen van *Mission Possible* zowel het programma als het boek toe waren aan een revisie. Voortschrijdend inzicht door acht jaar intensief werken met *Mission Possible* in mijn praktijk en in mijn trainingen en het verschijnen van relevant wetenschappelijk onderzoek bleken belangrijke veranderingen teweeg te hebben gebracht in mijn wijze van werken en in de wijze van overdracht naar mijn studenten. Trial-and-error-based leren is voor mij altijd een effectieve werkwijze gebleken om mezelf en ook *Mission Possible* te ontwikkelen. Nu meer dan ooit geldt zoals Bob Dylan al zong: ‘The Times They Are A-Changin’’. Jongeren en hun leefwereld veranderen net zo snel als de techniek en de maatschappij. *Mission Possible* moet met deze veranderingen en nieuwe inzichten mee blijven veranderen, verbeteren, om aan te blijven sluiten.

In deze hernieuwde uitgave zijn de nieuwste inzichten op het gebied van motivatie, hét thema bij het werken met jongeren, toegevoegd. Een aantal stappen zijn veranderd, omdat de ervaring met jongeren in de praktijk daar aanleiding toe gaf. Door zo optimaal mogelijk aan te sluiten bij de leefwereld van jongeren, de wijze waarop zij zichzelf motiveren en hoe zij hun dromen willen vormgeven, gaat het programma nu meer dan voorheen uit van hun realiteit. Daarnaast zijn een aantal in de oplossingsgerichte praktijk beproefde tools toegevoegd die het werken met *Mission Possible* vergemakkelijken en verdiepen.

Door het toevoegen van een protocol voor stap 1 wordt bovendien de keuze van het doel beter afgestemd op de behoefte van de jongere en wordt zijn autonomie beter geborgd. Door het volgen van deze vaste werkwijze om samen met de jongere tot de omschrijving van het doel te komen, worden zo een aantal veelvoorkomende valkuilen aan het begin van het *Mission Possible* traject voorkomen.

Ik hoop dat met deze herziening *Mission Possible* nog lange tijd een welkome aanvulling vormt bij het samenwerken met jongeren.

Verantwoording

De wereld van oplossingsgericht werken is een informele wereld. Dat moet ook wel, want het streven is samen te werken vanuit een gelijk-

waardige positie. Daarmee verklaar ik ook meteen mijn keuze dit boek te schrijven vanuit het perspectief van de coach. De rol van coach past het best bij zo'n vorm van samenwerking. Ook als docent, ambulant begeleider of therapeut werken we binnen deze aanpak vanuit een coachende rol samen met onze cliënten. Ook als die cliënt nog niet volwassen is. Het woord 'coach' heeft in dit boek dus een bredere betekenis: het belichaamt niet zozeer de functie als wel de grondhouding van waaruit wordt gewerkt. En zo gebruik ik het woord 'jongere' waar het de gecoachte betreft. Voor het gemak en de leesbaarheid van de tekst refereer ik regelmatig aan deze jongere als 'hij'. Daarbij wil ik aanmerken dat het hier natuurlijk altijd iemand van beiderlei kunne kan betreffen.

INLEIDING

Mission Possible, een persoonlijk ontwikkelingsprogramma voor jongeren

Mission Possible is een programma dat bestaat uit elf stappen of taken die jongeren kunnen helpen doelen te stellen en deze ook waar te maken. Werken met Mission Possible is een leerervaring die het vervullen van dromen en het bereiken van doelen stukken makkelijker maakt. Het programma leert lastige dingen te veranderen door gebruik te maken van de sterke punten en er samen mee te werken. Het is net als Kids' Skills gebaseerd op de filosofie van het oplossingsgerichte denken. Een denkwijze die in het nu volgende hoofdstuk nader belicht wordt.

Mission Possible is bedoeld om onder begeleiding van een MP-coach (Mission Possiblecoach) of therapeut toe te passen en is ontwikkeld voor de leeftijdsgroep van circa 11 tot 23 jaar. Mission Possible kan individueel of als een groepsactiviteit worden toegepast. Een groep kan ervoor kiezen een gemeenschappelijk doel te nemen, of om ieder aan een persoonlijk doel te laten werken. In dat laatste geval ondersteunen de groepsleden elkaar en zijn ze elkaars supporters. Hoe dit in zijn werk gaat, zal gaandeweg dit boek duidelijker worden.

Een kleine introductie in oplossingsgericht denken

Nog niet zo heel lang geleden werkten we in de psychologie en in de opvoeding vanuit een model dat erop gericht was te kijken naar tekortkomingen en onvolkomenheden in het menselijk gedrag. We hielden ons vooral bezig met het onderzoeken van de mogelijke oorzaken en het 'repareren' van schade ontstaan door trauma's en aangeboren afwijkingen. In de opvoeding lag de nadruk vooral op 'conditionering', het afleren van ongewenst gedrag. Dit werd voornamelijk bereikt door middel van straffen. Er werd weinig onderzoek gedaan naar gezond menselijk functioneren. Oplossingen werden meestal gezocht in het proberen af te leren van het negatieve gedrag. Als gevolg daarvan wisten we over het gewenste, gezonde gedrag eigen-

lijk nog steeds relatief weinig. Gelukkig zien we in deze manier van denken en werken de laatste jaren ontwikkeling. We weten inmiddels dankzij een aantal bijzondere pioniers dat er betere alternatieven zijn. Van oorsprong gebaseerd op de oplossingsgerichte psychologie van Milton Erickson, *Appreciative Inquiry* en de *Positive Psychology* is Mission Possible zo'n alternatief.

De basis van het oplossingsgerichte model

Eigenlijk zijn de basisprincipes van het oplossingsgerichte model betrekkelijk eenvoudig. In plaats van te focussen op het probleem van een cliënt, concentreert de oplossingsgerichte therapeut of coach zich op vragen naar uitzonderingen en aanwijzingen van al aanwezige verbetering. Geen enkel probleem doet zich immers altijd voor. Het is de taak van de coach de cliënt te helpen bij het definiëren van de gewenste veranderingen of doelen die de bestaande problemen verbeteren. De coach probeert samen met de cliënt elke indicatie van al aanwezige verbetering te identificeren. Een waardevolle manier om dat te bereiken, is uit te vinden wat er precies gebeurt op de momenten dat het probleem zich niet voordoet. De enige regel waarop absoluut geen uitzondering bestaat, is de regel die zegt dat er altijd een uitzondering bestaat.

Er wordt dus een analyse gemaakt van de situaties waarin het goed gaat. Dit staat lijnrecht tegenover de werkwijze waaraan nog door veel mensen de voorkeur wordt gegeven. Het is immers nog bijna overal de gewoonte om te analyseren wat er verkeerd is gegaan.

De coach helpt de cliënt bij het ontdekken van hulpbronnen en alle andere informatie die hem kan helpen zijn doelen te bereiken. Hulpbronnen zijn alle eigenschappen en kwaliteiten waarover iemand beschikt én zijn eerdere ervaringen. Het maakt daarbij niet uit of deze ervaringen succesvol zijn geweest. Het oplossingsgerichte model gaat ervan uit dat cliënten, ook kinderen, alle hulpbronnen al bezitten die nodig zijn om hun problemen op te lossen, maar dat zij zich daarvan alleen nog niet bewust zijn en ze niet kunnen toepassen. De oplossingsgerichte coach helpt de cliënt zich van deze kwaliteiten en informatie bewust te worden en nodigt hem uit dit nieuwe bewustzijn in praktijk te brengen. Zo kan de cliënt zelf de gewenste veranderingen bewerkstelligen.

Daarbij is er geen 'goede' manier om naar de dingen te kijken. Verschillende uitgangspunten en werkwijzen kunnen allemaal even goed werken. De cliënt bepaalt het gekozen uitgangspunt en de coach volgt hem in zijn keuze.

Een gedetailleerde analyse van het probleem en de bijbehorende oorzaak is doorgaans van weinig hulp bij het vinden van oplossingen, omdat dit in bijna alle gevallen leidt tot een aantal onwenselijke bijproducten: een negatief denkkader en beschuldigende verklaringen. Ik zal daar hierna nader op ingaan.

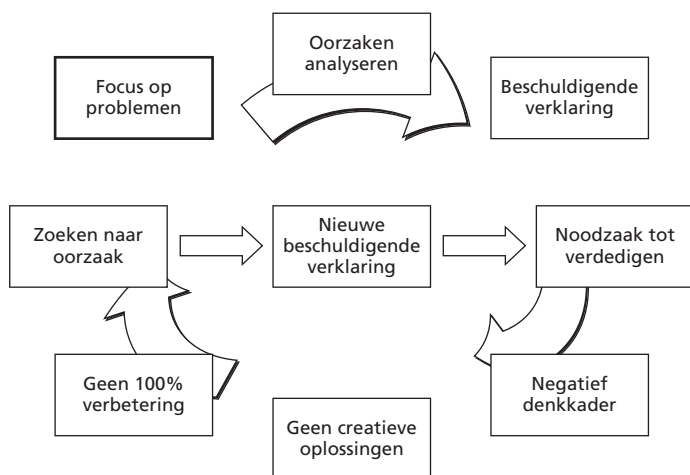
De vicieuze probleemcirkel

Bij het analyseren van het probleem en de onderliggende oorzaken wordt automatisch iets of iemand 'schuldig' verklaard. In het geval dat het gaat om een persoon geeft dit het probleem direct een emotionele lading, waardoor de beschuldigde persoon zich genoodzaakt voelt zichzelf te verdedigen. Iedereen die zich weleens in deze situatie heeft bevonden weet dat het dan al snel lastig wordt in een positief klimaat aan oplossingen te werken. Emoties bepalen dan voor een groot deel het verdere verloop van het proces op weg naar de oplossing. Ze vragen veel tijd en energie, en dan is er nog maar weinig ruimte voor creatief zoeken naar goede oplossingen. Het best te verwachten resultaat is in zo'n geval meestal een voor iedereen aanvaardbaar compromis. Alle betrokkenen moeten immers worden ontzien en tevredengesteld. Omdat een compromis vrijwel nooit een honderdprocentoplossing is voor alle betrokken partijen, ligt hierin al de oorzaak besloten van nieuwe problemen in de toekomst. Zo ontstaat een vicieuze cirkel van:

- 1 problemen analyseren;
- 2 oorzaken vinden;
- 3 beschuldigende verklaringen;
- 4 in verdediging gaan en verantwoordelijkheid afwijzen;
- 5 negatief denkkader;
- 6 werken aan compromissen;
- 7 op termijn ontstaan van nieuwe problemen;
- 8 problemen analyseren, enzovoort.

Dit is een schematische weergave van het ontwikkelingsproces van het probleemgerichte model, het tegenovergestelde van het oplossingsgerichte model. Met dit model houden nog steeds hele volksstammen zich dagelijks bezig. En dat terwijl Albert Einstein lang geleden al stelde dat problemen zelden kunnen worden opgelost met dezelfde wijze van denken als waarmee ze zijn gecreëerd. Hij was van mening dat als je iets doet wat niet werkt, het beter is iets anders te doen. Dit lijkt op zichzelf zo voor de hand te liggen en toch is dat meestal niet wat we in de praktijk blijken te doen.

De vicieuze probleemocirkel



Naar: Ben Furman, *The Twin Star Book*, 2002

Mark McKergow en Paul Jackson, twee briljante Engelse pioniers in het oplossingsgericht werken binnen organisaties, voegden daar in 2002 nog de prachtige spreuk *Change your doing, or change your viewing!* aan toe. Verander wat je doet of verander hoe je kijkt en denkt. Jezelf eenvoudig toestaan op een andere wijze te kijken en denken, is vaak al genoeg om nieuwe mogelijkheden te zien.

Zo heb ik eens gehoord dat aan Moeder Teresa, die haar hele leven in de sloppenwijken van Calcutta zorgde voor de allerarmsten, in een interview werd gevraagd hoe zij dit zware werk kon volhouden. Zij antwoordde dat zij in alle mensen God zag. Alleen, in het geval van deze arme en zieke mensen had God gewoon een vuil gezicht.

Problemen versus oplossingen

Misschien is het aan het begin van dit boek handig de modellen van probleemgericht en oplossingsgericht denken eens tegenover elkaar te zetten en zo de verschillen duidelijk zichtbaar te maken.

Een van de grootste verschillen tussen beide modellen is misschien wel dat we, als we ons richten op problemen, vooral kijken naar het verleden. Op zoek naar de oorzaak van het probleem houden we ons voornamelijk bezig met wat er al is gebeurd en hoe het zover heeft kunnen komen. Het is heel moeilijk om dan de verleiding te weerstaan aan die eenmaal gevonden oorzaak een schuldige te verbinden. Een van de meest gehoorde opmerkingen bij bijvoorbeeld proble-

men tussen kinderen onderling is dan ook: 'Hij begon!' Maar zelfs als 'hij' inderdaad is begonnen (wat natuurlijk heel goed het geval kan zijn geweest), gebeurt het in de praktijk maar al te vaak dat in de verdere onderhandelingen een nieuwe schuldige wordt aangewezen. Dat is dan bijvoorbeeld diegene die eerder had kunnen handelen en daardoor erger had kunnen voorkomen (in de meeste gevallen de opvoeder). Deze hele situatie van kijken naar het verleden brengt veel valkuilen met zich mee. Allereerst zijn herinneringen aan wat er is gebeurd niet bepaald onfeilbaar en is het daardoor lastig de werkelijke feiten op tafel te krijgen om een goede en vooral objectieve analyse achteraf nog mogelijk te maken. Vraag drie kinderen die samen ruziemaken naar wat er is gebeurd en je krijgt drie verschillende versies van het verhaal.

Als we deze zelfde situatie oplossingsgericht benaderen, richten we ons op wat er nu, in dit moment, is. In dit specifieke voorbeeld zijn dat drie boze, ruziënde kinderen. Na eerst voldoende ruimte te bieden aan alle emoties, richten we de aandacht vrijwel direct op de toekomst. De relevante vraag is hier: 'Wat is de gewenste situatie? Als dit de huidige situatie is, wat willen we daar dan voor in de plaats?'

In plaats van de situatie onder controle te willen krijgen, bijvoorbeeld door middel van sancties, proberen we door samen te werken invloed uit te oefenen. Zo kunnen de verhitte gemoederen weer wat tot bedaren komen en is het door het wegvallen van de schuldvraag makkelijker om gezamenlijk aan een bruikbare oplossing te werken. Niemand hoeft zich dan aangevallen te voelen en er is geen behoefte meer om in de verdediging te gaan. Dit voorkomt vervelende complicaties zoals heftige emoties, nog meer beschuldigingen en 'oude koeien'. Het mechanisme van de vicieuze probleemcirkel maakt zowel het probleem als het proces naar oplossingen nodeloos ingewikkeld.

We hoeven ons in de oplossingsgerichte aanpak niet bezig te houden met alle gebreken en onvolkomenheden en daarmee ook niet of nauwelijks met de eventuele diagnoses. Dit laatste is even wennen, zowel voor professionals als voor ouders. In het huidige systeem bevinden de professionals zich al snel in een soort spagaat. Zij werken vanuit de probleemfocus, die de diagnose nodig heeft als verklaring van het probleem. Of zij werken wel degelijk oplossingsgericht, maar hebben de diagnose nodig voor indicatiestelling om de benodigde hulpverlening te mobiliseren en het daarvoor benodigde budget beschikbaar te krijgen. Dit is een lastige situatie, die hopelijk in de toekomst gaat veranderen. Tot het zover is, zullen zij helaas met deze dubbelheid moeten leven.

Voor de ouders van kinderen met problemen heeft de diagnose een heel andere betekenis. Voor hen is het een belangrijke mijlpaal op weg

naar erkenning van het probleem en hun behoefte aan hulp. Ook geeft de diagnose een meer tastbare verklaring voor het probleem en levert ze een soort bewijs van hun onschuld. Door de officiële diagnose zijn zij, althans voor een deel, verlost van hun gevoel 'slechte' ouders te zijn die gefaald hebben in de opvoeding van hun kind. Voor de meeste ouders is het zeer pijnlijk te moeten toegeven dat hun kind problemen heeft en zij hulp nodig hebben bij het oplossen van de ontstane situatie. Vanwege het emotionele belang dat door ouders vaak aan de diagnose wordt gehecht, is het voor hen soms lastig de omschakeling te maken naar een andere focus, weg van het probleem. Wanneer ouders een coach treffen die met aandacht luistert en hun de kans geeft hun verhaal te doen, zodat zij zich gehoord en begrepen voelen, zullen ze zich al snel op hun gemak voelen. Zo kunnen zij ervaren dat het ook voor hen een verademing is om samen met hun kind te werken aan verbetering van de problemen. In deze samenwerking concentreren de deelnemers zich op wat er al wél goed gaat, in plaats van dat ze kijken naar wat er verkeerd ging en mis is. Vorderingen op weg naar het doel worden nauwkeurig geregistreerd en gevierd. Daarbij ligt de nadruk op eenvoud, waarbij slechts kleine veranderingen nodig blijken te zijn om grote effecten te bewerkstelligen. Door deze gerichtheid voelen alle betrokken partijen zich positief gestimuleerd en gewaardeerd.

In het kort zouden we kunnen zeggen dat de probleemfocus zich vooral bezighoudt met:

- het verleden (wat is er gebeurd?);
- wat er verkeerd is;
- wie of wat de mogelijke oorzaak ofwel schuldige is;
- gebreken en onvolkomenheden;
- het uitoefenen van controle op de ontstane situatie (weer grip krijgen);
- werken vanuit een expertstatus (de professionele hulpverlener weet wat goed is voor de cliënt);
- complicaties voorkomen en oplossen;
- definities en diagnoses.

Terwijl de oplossingsgerichte aanpak zich vooral richt op:

- wat er nu is;
- wat in de toekomst wenselijk is;
- de uitzonderingen op het probleem (wat werkt wel goed, en wat is er dan anders als het probleem zich niet voordoet?);
- signaleren en monitoren van vooruitgang;
- het krijgen van invloed in plaats van controle;

- samenwerking met de cliënt en zijn omgeving;
- herkennen en gebruikmaken van al aanwezige hulpbronnen en kwaliteiten;
- eenvoud door een zo klein mogelijke verandering en het gebruik van eenvoudige en duidelijke taal;
- acties, in de vorm van kleine stappen, op weg naar het gewenste doel.

Door deze wijze van werken houdt de cliënt zijn probleem in eigen-dom én blijft hij verantwoordelijk voor zijn eigen oplossingen. Deze grote mate van eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid zorgt, ook in het geval van zelfs kleinere kinderen, voor een grotere, meer autonoom beleefde motivatie. Hierover wordt meer verteld na het korte overzicht van de stappen van het Mission Possibleprogramma. Het stimuleert het zelfvertrouwen als cliënten zelf verantwoordelijk zijn voor zowel hun successen als ook voor het proces. Door de gelijkwaardige samenwerking aan kleine, haalbare doelen ervaart de cliënt dat er winst te halen is met het zetten van stappen. Moeite doen loont! Zo verandert een statische mindset al doende in een groei-mindset (Carol Dweck – *Mindset*, 2007).

Zoals de aanpak vanuit de probleemfocus leidt tot een statische mindset van risico mijden, verantwoordelijkheid afwijzen, beschuldigen en niet-leren, zo leidt de oplossingsgerichte aanpak als vanzelf tot de ontwikkeling van een groei-mindset. Een mindset gericht op ontwikkeling: nieuwsgierig onderzoekend en met een natuurlijke wil tot leren. Dat laatste kunnen we aanmerken als intrinsieke motivatie tot leren, een gedrevenheid vanuit pure interesse of plezier. De cliënt met een groei-mindset treedt uitdagingen met veel meer vertrouwen en minder angst tegemoet, omdat de onderliggende overtuiging er een is van 'steeds kunnen blijven groeien'. Talenten, vaardigheden en ervaringen, die we bij Mission Possible samen omschrijven als hulpbronnen, zijn in deze mindset slechts een beginpunt. Groei is altijd mogelijk, simpelweg door moeite te doen om stappen te zetten. De ervaring verrijkt de ontwikkeling. Wie ervan uitgaat dat het altijd mogelijk is jezelf te verbeteren, gaat als vanzelf plezier krijgen in het aangaan van nieuwe uitdagingen. Het proces, de ervaring, staat daarbij voorop. Fouten maken mag. Daar kunnen we van leren. Ze geven vanuit deze instelling vertrouwen om door te gaan, ook als het even tegenzit.

Elke succesvol gezette stap, hoe klein ook, lokt nieuwe succesvolle stappen uit en draagt daarmee bij aan een groeiend positief zelfbeeld en verwachtingspatroon. Niemand houdt zich graag bezig met het oplossen van problemen. Problemen zijn per definitie nu eenmaal niet leuk. Daar zullen de meeste mensen het over eens zijn. Het leren van

nieuwe of verbeteren van al bestaande vaardigheden, het werken aan concrete doelen, geeft doorgaans heel wat meer plezier en veel minder weerstand. Het geeft zicht op de uitgebreide wereld aan nieuwe mogelijkheden voor groei en verbetering die verborgen ligt in elk probleem. In het Chinese schrift hebben karakters vaak de betekenis van een heel woord of begrip. Het karakter voor 'crisis' bestaat uit twee delen. Elk deel is een karakter op zich. Het ene heeft de betekenis van 'gevaar' en het andere de betekenis van 'kans'. Een crisis, en zo zou je een probleem toch kunnen noemen, is dus volgens deze oude taal zowel een gevaar als een kans. Welke van de twee het uiteindelijk gaat worden, hebben we niet altijd voor het uitkiezen. Maar als we altijd eerst de mogelijkheden en de kansen die erin besloten liggen onderzoeken vanuit een groei-mindset, blijken de meeste problemen in de laatste categorie te vallen.

Wat is oplossingsgericht werken?

Het model van oplossingsgericht werken komt voort uit de psychotherapie, maar is inmiddels met groot succes doorgedrongen in de wereld van coaching en onderwijs. Het is een werkwijze die toegankelijk en toepasbaar is gebleken voor mensen in alle leeftijdsgroepen.

Oplossingsgericht werken werkt met wat er in het moment is, gericht op een gewenste toekomst, met als doel problemen op te lossen. Het werd aanvankelijk ontwikkeld als antwoord op de traditionele psychotherapie, waarbij de therapeut als deskundige beslist wat de beste oplossing is voor de problemen van de cliënt. Oplossingsgericht werken beoogt samen te werken met de cliënt, die tenslotte zijn eigen situatie het best kent, om zo tot een goed werkende oplossing te komen die pragmatisch en realistisch is en aansluit bij de behoefte van de cliënt. Het resultaat is een respectvolle, kortdurende therapie of coaching die werkbare oplossingen oplevert. De cliënt behoudt daarbij zelf verantwoordelijkheid en eigenaarschap bij het realiseren van de benodigde veranderingen.

Oplossingsgericht werken is een pragmatische aanpak. De op zichzelf eenvoudige theorie is duidelijk herkenbaar afkomstig van het Mental Research Institute in Palo Alto (VS), de filosofie van Wittgenstein en zelfs van een boeddhistische denkwijze. Er zijn verschillende stromingen die als oorsprong van oplossingsgericht werken kunnen worden aangeduid, waaronder de werkwijzen van dr. Milton Erickson, Steve de Shazer en Insoo Kim Berg.

De belangrijkste uitgangspunten en basisprincipes

Oplossingsgericht werken gaat uit van een aantal aannames en principes. Je zou het ‘vooroordelen’ kunnen noemen. Maar dit zijn dan wel zonder uitzondering positieve veronderstellingen en vooroordelen. Deze positieve veronderstellingen vormen de basis van het oplossingsgerichte werken, waartoe ook de methode Mission Possible hoort. Ze vormen de grondhouding van de coach en bepalen voor een belangrijk deel hoe hij naar zijn cliënten kijkt. De belangrijkste tref je in het volgende rijtje aan:

- Er is altijd ontwikkeling: verandering is onvermijdelijk.
- Het is de bedoeling deze ontwikkeling te identificeren en de bruikbare veranderingen in te zetten.
- Er is altijd sprake van samenwerking.
- ‘Weerstand’ is geen bruikbaar begrip.
- Een gedetailleerde analyse en begrip van het probleem is doorgaans van weinig hulp bij het vinden van oplossingen.
- Geen enkel probleem doet zich altijd voor: in de uitzondering bevinden zich de sleutels tot het vinden van oplossingen. De beste manier is uit te vinden wat er precies gebeurt als het probleem zich niet voordoet.
- Aanwijzingen voor de oplossing bevinden zich altijd recht voor onze neus in het moment. Je moet ze alleen weten te herkennen.
- Er is geen ‘goede’ manier om naar dingen te kijken: er zijn veel manieren om naar een situatie te kijken. Verschillende standpunten kunnen even goed werken.
- De cliënt definieert zelf het doel van de behandeling of het coachingstraject.
- De cliënt bezit de hulpbronnen al die nodig zijn om tot oplossingen te komen.
- Kleine veranderingen in de gewenste richting kunnen worden ingezet met groot effect. Slechts een kleine verandering is nodig. *Don’t fix what isn’t broken.*

De belangrijkste instrumenten

Oplossingsgericht werken heeft een typerende wijze van denken en werken, die wezenlijk verschilt van andere modellen. Het is een zogenoemd ‘interventiemodel’. Om deze interventies te kunnen plegen, zijn er allerlei oplossingsgerichte instrumenten, waarvan er vele inmiddels ook zijn doorgedrongen in andere vormen van werken. De belangrijkste zijn:

- Herkennen (van oplosbare én onoplosbare problemen en van vordering in de richting van het gewenste doel).
- Aanmoedigen en uitnodigen (tot spreken over oplossingen).
- Hulpbronnen inzetten (gebruikmaken van wat er is aan competenties, ervaring, eigenschappen, enzovoort).
- De gewenste situatie vaststellen: de ideale toekomst wordt onderhandeld en gecreëerd.
- De oplossing is niet altijd recht evenredig aan het probleem.
- Oplossingsgerichte taal gebruiken.
- Vragen stellen in plaats van cliënten vertellen wat zij moeten doen. Zoals:
 - vragen naar ontwikkeling vóór het eerste gesprek;
 - vragen die uitnodigen tot verdieping;
 - schaalvragen;
 - vragen naar het doel (waaronder 'wondervragen');
 - vragen naar uitzonderingen;
 - vragen naar competenties en andere hulpbronnen waarover de cliënt al beschikt.
- Complimenten maken.
- Uitnodigen om meer te doen van wat al werkt.
- Onderhandelen en consensus bereiken (bijvoorbeeld over de volgende stap).
- Eenvoud nastreven (in taal en actie).

Hoe een interventie wordt ingezet en hoe de respons wordt opgevolgd, maakt veel uit; de timing waarop de interventie wordt ingezet, wanneer spreken gewenst is of juist stilte en vele andere oplossingsgerichte coachingstechnieken hebben een groot effect op het verloop van het proces. Een aantal van de bekendste en opvallendste oplossingsgerichte 'gereedschappen' belichten we verderop wat nader.

Oplossing en probleem zijn niet altijd recht evenredig

Vanuit onze traditionele opvattingen zijn we geneigd problemen te analyseren om zo de oorzaak te achterhalen. Het wegnemen van de oorzaak is dan meestal de beoogde oplossing van het probleem. Bij oplossingsgericht werken is het niet per se noodzakelijk dat de oplossing recht evenredig is aan het probleem. Dit is, zeker bij de eerste kennismaking, wel het meest in het oog springende uitgangspunt en een dat lijkt in te gaan tegen alle kennis en intuïtie over problemen en oplossingen. Volgens de probleemgerichte aanpak zou er een logische en coherente relatie bestaan tussen problemen en hun oplossingen. Toch zijn er talloze voorbeelden uit de realiteit te bedenken waarin een

dergelijke logica niet opgaat en het noodzakelijk is een geheel andere aanpak te kiezen. Einsteins stelling dat problemen zelden opgelost kunnen worden met dezelfde aanpak als waarmee ze zijn gecreëerd is een helder standpunt, dat bij objectieve waarneming maar al te vaak bevestigd wordt.

'Leven is in wezen simpel.

Maar wij mensen staan erop het ingewikkeld te maken.'

Confucius

Oplossingsgericht taalgebruik

Probleemgerichte taal is anders dan de taal van oplossingen. Probleemgerichte taal is vaak negatief, gaat over het verleden in een poging de oorzaken van het probleem te doorgronden en suggereert vaak dat het probleem zich altijd voordoet. Oplossingsgericht taalgebruik is meestal een stuk positiever, meer hoopvol, gericht op de toekomst en suggereert een situatie die meer van voorbijgaande aard is. Immers, als verandering de enige constante is in het leven, duurt ook een probleem niet eeuwig.

Omdat taal het primaire middel voor therapeutische of coachende interventies is, worden alle vragen gezien als mogelijke interventies. Taal wordt daarom met grote zorgvuldigheid gebruikt. Deze zorgvuldigheid betreft zowel de woordkeus, als de syntaxis, de volgorde in de zinsbouw en conversatie, de kwaliteit van de toon van de stem en de beklemtoning. Het betreft ook de meer secundaire 'taal', zoals de expressie van het gezicht, de lichaamstaal en wat in algemene zin wel de 'energetische' kwaliteit wordt genoemd. Er is veel dat we nog niet volledig begrijpen en wetenschappelijk kunnen verklaren op het gebied van communicatie. Taal heeft een enorme bewuste en onbewuste gelaagdheid en we nemen taal dan ook waar op veel verschillende niveaus. We horen en reageren op taal vanuit de bewuste waarneming én vanuit een meer onbewust weten en een persoonlijke innerlijke realiteit.

Schaalvragen

Het op een schaal van 1 tot 10 plaatsen is een eenvoudig instrument dat zelfs jonge kinderen gemakkelijk kunnen leren toepassen. Met wat visuele hulp zijn zij zelfs op heel jonge leeftijd al in staat zelf een inschatting te maken van hun situatie over tal van onderwerpen. Daarom is dit misschien wel het meest opvallende oplossingsgerichte instrument. Het helpt om bruikbare informatie boven tafel te krijgen.

Bovendien werkt het bij het vergemakkelijken en verhelderen van voor de cliënt belangrijke informatie. Het geeft aanleiding hierover te onderhandelen. Het maakt de informatie meer toegankelijk omdat het zo'n eenvoudig instrument is én omdat het bovendien zowel coach als cliënt op subjectieve wijze informatie geeft over het belang van deze informatie.

Wondervragen

Nog zo'n bijzondere interventie is de wondervraag, die uitgebreid beschreven staat op bladzijde 28 van het Mission Possiblewerkboek en in het hoofdstuk over stap 7. Waar sommige cliënten problemen ondervinden om hun criteria voor succes te omschrijven, kan de wondervraag uitkomst bieden. Het helpt een cliënt de eerste stappen op weg naar oplossingen te definiëren en geeft gelegenheid zich te verbinden met het gewenste doel. Zonder onrecht te doen aan de immensiteit van het probleem en de gevoelens die ermee verbonden zijn, nodigt de wondervraag uit zelf kleine, realistische en concrete stapjes in de richting van de gewenste toekomst te maken. De wondervraag helpt een beeld te vormen van hoe de oplossing eruit zou kunnen zien. En, met een aandachtige opvolging van deze stap, helpt het de cliënt om zelf verder te bouwen en stapsgewijs het probleem om te vormen in hanteerbare en haalbare acties.

Vragen naar uitzonderingen

Geen enkel probleem doet zich altijd voor. Er zijn altijd uitzonderingen. Zoals we allemaal geloven dat geluk eindig is, is ook ongeluk dat. Alleen vergeten we dat laatste vaak, geabsorbeerd als we lijken te worden door problemen en de emoties die ze met zich mee kunnen brengen. Problemen en denken over problemen maakt dat we de realiteit van de objectieve waarneming vaak makkelijk uit het oog verliezen. Door aandacht te geven aan de momenten dat de problemen zich niet voordoen, kan belangrijke informatie worden verkregen op weg naar de oplossing. Het simpele feit dat er kennelijk al momenten zijn dat het probleem zich niet voordoet, geeft bovendien hoop voor verbetering. En is dus alle reden om deze uitzonderingssituaties eens grondig te gaan analyseren. In deze situaties bevinden zich de sleutels naar wat gedaan kan worden om het probleem op te lossen.

Complimenten

Een essentieel onderdeel van oplossingsgericht werken is de positieve, op groei gerichte grondhouding. Het gebruik van procescomplimenten speelt daarin een belangrijke rol. De moeilijkheid van het probleem onderkennen en herkennen én positief bevestigen van wat de cliënt al goed doet, bemoedigt en motiveert tot verandering. De cliënt voelt tegelijkertijd de betrokkenheid en het begrip van de coach of therapeut. Complimenten vergroten wat al goed gaat uit. Nadenken over hoe andere betrokkenen de cliënt zouden complimenteren, verbindt de cliënt bovendien met de belangrijkste personen in zijn leven buiten de spreekkamer van de coach of therapeut. Het hoofdstuk over stap 5 van de methode Mission Possible gaat hier dieper op in.

Gezamenlijke onderhandeling van doelen

In de oplossingsgerichte wijze van werken zijn alle handelingen doelgericht. Dat betekent dat de handeling zinvol moet zijn en onderhandeld wordt tussen cliënt en coach. Daarom is in oplossingsgericht werken het stellen van heldere, concrete en specifiek meetbare doelen zo belangrijk. Er moet een duidelijk zicht zijn op de mogelijkheid van oplossingen, anders wordt het lastig te onderscheiden wanneer het werk erop zit. De cliënt bepaalt samen met de coach of therapeut wanneer het probleem voldoende is opgelost en hij genoeg zelfvertrouwen heeft om zelfstandig verder, voorbij het probleem, te gaan. Zonder duidelijke overeenkomst over dergelijke specifieke criteria kan therapie of coaching heel lang duren, zonder dat de cliënt of zijn begeleider zich realiseert dat er al belangrijke, succesvolle veranderingen zijn bereikt.

Wat is de methode Mission Possible?

Mission Possible in het kort

Het is nog niet zo eenvoudig een passende definitie te vinden voor Mission Possible. Misschien is het wel het handigst eerst een definitie te geven van Kids' Skills, waarvan Mission Possible het 'grote broertje' is. Dan zal, aan de hand van de verschillen tussen beide, Mission Possible duidelijker worden.

Kids' Skills, in Finland ontwikkeld door dr. Ben Furman en Tapani Ahola, is een oplossingsgerichte methode in vijftien heldere stappen, waarmee je kinderen kunt helpen hun eigen problemen (ook relatief grote) op te lossen door hen vaardigheden te laten leren of hen te helpen deze te leren verbeteren.

Mission Possible is een vergelijkbaar programma, dat bestaat uit elf taken of stappen, die jongeren kunnen helpen bij het vinden, stellen en behalen van doelen. Met behulp van deze elf stappen van het programma kunnen zij de weg naar het succesvol realiseren van hun doelen tot een plezierig en leerzaam traject maken.

Mission Possible, in zijn huidige vorm ontwikkeld door dr. Ben Furman en mijzelf, is een eenvoudige, oplossingsgerichte aanpak voor jongeren in de leeftijd van ongeveer 11 tot 23 jaar. Net als Kids' Skills is het gebaseerd op de oplossingsgerichte, educatieve psychologie. De methode hanteert zoals gezegd een elfstappenplan waarmee enigszins gestructureerd kan worden gewerkt aan het oplossen van problemen, het stellen van doelen en het succesvol behalen ervan. Maar behalve deze met Kids' Skills vergelijkbare mogelijkheden geeft Mission Possible ook handvatten voor het vinden van doelen en het verkrijgen én behouden van de motivatie om deze te bereiken in het algemeen. Dit is een uitdaging waarmee veel jongeren zich in hun dagelijks leven zien geconfronteerd. Kort gezegd, Mission Possible is meer algemeen toepasbaar in allerlei situaties waarmee jongeren problemen ervaren of waarin ze verandering zouden willen zien. Het is niet alleen bruikbaar bij het oplossen van gedragsproblemen en angsten. Het is eerder een programma voor persoonlijke ontwikkeling voor jongeren.

Kids' Skills heeft zich inmiddels in veel landen bewezen en geniet ook in ons land een grote belangstelling onder zowel coaches en therapeuten als leerkrachten, intern begeleiders en ambulant begeleiders in het basisonderwijs. Ook vindt het steeds meer zijn weg naar de wereld van kinder- en jeugdzorg en opvoedingsondersteuning.

Op dit moment wordt Kids' Skills zelfs al toegepast op scholen in bezet Palestijns gebied, waar kinderen moeten leren omgaan met de trauma's van een dagelijkse realiteit van geweld en onderdrukking. En in China groeit sinds 2015 ook de belangstelling in onderwijs en sociaal-maatschappelijk werk.

*'Ontdek wat werkt
en doe daar meer van.'*

Steve de Shazer

De tijd dat het oplossen van problemen van kinderen alleen werd overgelaten aan deskundigen lijkt voorbij. Tegenwoordig wordt elke leerkracht in de klas geconfronteerd met leer- en gedragsproblematiek van kinderen. In het huidige schoolsysteem gaan deze kinderen meestal naar gewone basisscholen. Dit vraagt van leerkrachten bijna therapeutische vaardigheden en kan vooral wanneer de klassen groot zijn, een enorme verzwarende van hun taken tot gevolg hebben. Hierdoor voelen veel leerkrachten zich overvraagd en overbelast. Ik hoor vaak dat zij zich opgezaagd voelen met verantwoordelijkheden waarvoor zij niet zijn opgeleid en zich niet voelen toegerust. Kids' Skills biedt hun hierin ondersteuning en geeft weer energie en plezier bij het oplossen van deze problemen. Vanuit het hele land bereiken me wekelijks e-mails van leerkrachten die zich ernstig zorgen maken, maar gelukkig ook steeds vaker e-mails van hen die inmiddels hebben ontdekt dat oplossingsgericht werken, WAWW (*Werken Aan Wat Werkt*, Insoo Kim Berg, 2003, Milwaukee) en Kids' Skills in het bijzonder hier een adequaat antwoord op hebben.

Mission Possible had bij het eerste verschijnen van de methode in 2010 nog niet zo'n lange geschiedenis. Het werd op dat moment nog relatief weinig toegepast en genoot nog weinig bekendheid. Het werd tot dan toe vooral toegepast bij jongeren in residentiële behandelgroepen in Finland, voor wie het oorspronkelijk werd ontwikkeld. Toch ontstond er, mede door het wereldwijde succes van Kids' Skills, steeds meer behoefte aan een vergelijkbare methode voor oudere kinderen en jongeren in de extramurale zorg en het onderwijs. Inmiddels heeft Mission Possible zich naast Kids' Skills een stevige eigen plek verworven en wordt het breed toegepast in de bovenbouw van het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs, de jeugd- en gezinszorg, ggz, de jeugdgezondheidszorg (GGD) en in coaching en therapie. Dit succes wordt mede aangedreven door de veranderende zorgbehoefte in de maatschappij, waarbij steeds meer nadruk komt te liggen op zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid.

Veel al wat meer ervaren Kids' Skills-gebruikers zullen naadloos overstappen op het samenwerken met jongeren met Mission Possible, want ondanks de verschillen zijn de overeenkomsten overduidelijk zichtbaar. Het berust op dezelfde filosofie en vraagt dezelfde wijze van denken en handelen. Het is ook een programma in stappen die, net als bij Kids' Skills, niet noodzakelijkerwijs in de gegeven volgorde hoeven te worden genomen. En het geeft net zoveel energie en plezier.

Toch is er bij het werken met Mission Possible een belangrijk verschil met Kids' Skills. Bij oudere kinderen, pubers en adolescenten heeft de begeleider niet zoals bij de meeste jongere kinderen vanzelfsprekend hun medewerking, vooral niet als ze door anderen zijn gestuurd. Het is dan ook nodig eerst vast te stellen in hoeverre zij zelf al gemotiveerd zijn voor het bewust positief ontwikkelen van hun gedrag en het samen stellen van en werken aan doelen. Het opbouwen van een platform, een stevige fundering van hun motivatie, en van de benodigde vertrouwensrelatie tussen hen en de coach vraagt hier meer aandacht voordat aan het programma begonnen kan worden. In veel gevallen is dit basisvertrouwen afwezig of beschadigd, omdat jongeren daarin al zo vaak zijn teleurgesteld. Bovendien hoort het bij de levensfase van de jongere om zelf dingen uit te willen zoeken, zonder de hulp en bemoeienis van een volwassene. De methode Mission Possible en het bijbehorende werkboek geven handvatten aan deze behoefte aan zelfsturing.