



Competentiegericht– en Oplossingsgericht werken bij LVG

Er is de laatste jaren veel geïnvesteerd binnen de Verstandelijk Gehandicapten sector in het implementeren van competentiegericht werken. Er zijn steeds meer kritische geluiden te horen ten aanzien van de toepasbaarheid van dit model bij de doelgroep LVG (Licht Verstandelijk Gehandicapten). Onlangs op 30 september 2010 werd op het symposium "Moeilijke jongeren en jong volwassenen met een licht verstandelijke beperking" door een manager van Cello, De heer J. Willems gesteld dat Competentiegericht werken niet volledig aansluit bij de problematiek en hulpvraag van LVG-ers en soms zelfs meer kwaad dan goed doet. Dhr. XMH. Moonen sloot af met de conclusie dat Oplossingsgericht werken een 'must' is om in je pakket te hebben omdat "in gesprek gaan" met cliënten met een licht verstandelijke beperking de belangrijkste tool is om in contact te komen.

Omdat er binnen het competentie gericht werken ook vaak gebruik gemaakt wordt van oplossingsgerichte uitgangspunten en technieken is het lastig om een duidelijke scheiding te maken tussen deze twee benaderingswijzen. Toch zijn er een aantal verschillen te noemen.

De competentiegerichte werker maakt een analyse van krachten en aandachtspunten en maakt de balans op waarbij de cliënt betrokken wordt. Uiteindelijk maakt de hulpverlener de sterkte- en zwakte analyse (de weegschaal). De hulpverlener heeft daarmee de rol van expert op zich genomen. De competentie gerichte werker weet welke vaardigheden er nog geleerd zouden moeten worden om de eventuele disbalans te herstellen.

Hierbij wordt gebruik gemaakt van de beschrijving van ontwikkelingstaken die gelden voor een bepaalde groep mensen zoals ouders of jonge kinderen.

De analyse leidt tot het formuleren van aandachtspunten waaraan gewerkt moet worden. De doelen van de cliënt worden afgestemd op deze aandachtspunten, hierbij is dus sprake van sturing vanuit de begeleider en kort door de bocht kan je zeggen dat er een beoordeling plaats vindt wat leidt tot adviezen en tips. Het oplossen van, of verminderen van het probleem is meestal het vertrekpunt.

Lvg-ers reageren vaak met weerstand op sturing en adviezen.

De oplossingsgerichte werker vertrekt vanuit de cliënt, die gezien wordt als de expert. De cliënt kent zijn probleem het beste, eerdere successen en uitzonderingen op het probleem worden in kaart gebracht en gebruikt om meer in de richting van de gewenste situatie te komen.

Ze gaat er vanuit dat de cliënt de vaardigheden al in huis heeft. Er wordt geen plan met doelstellingen voorgelegd aan de cliënt, de cliënt beschrijft zelf zijn gewenste situatie met behulp van oplossingsgerichte technieken en de begeleider neemt een houding aan van niet weten, en leidt als het ware van achteren: "leading from one step behind".

Door met een niet weten-houding een dialoog te starten ontstaat er een respectvolle en onmiddellijk positieve en coöperatieve relatie tussen de cliënt en de hulpverlener. Het zet de cliënt in de positie van expert.



De Uitzondering

Trainingen in oplossingsgerichte communicatie

Vertrekpunt in de begeleiding is de beleving van de cliënt en de situatie die hij wenst en niet de door de begeleider/therapeut gewenste situatie, voortkomend uit een analyse of diagnose van probleem of beperking. De oplossingsgerichte werker vertrekt vanuit wat er al is en wat iemand al in huis heeft, waarbij hij zoveel mogelijk aansluit bij de eigen oplossingsstrategieën van de cliënt.

Een voorbeeld is te geven aan de hand van twee technieken: de thermometer (Competentiegericht) en de schaalvraag (Oplossingsgericht). De thermometer vertrekt vanuit het probleem en zet bijvoorbeeld op de 10: heel erg angstig. Het doel is het bestrijden van het probleem en het verminderen van ongewenst gedrag. Bij de schaalvraag staat op 10 de wens van de cliënt, het probleem wordt niet genoemd en het doel is bereiken van succesvol gedrag.

Competentie gericht werken en oplossingsgericht werken hebben veel overeenkomsten. Beide benaderingen:

- Richten zich op competenties
- Werken aan doelen
- Zijn gericht op zelfregie
- Richten zich op wat goed gaat
- Zijn gericht op samenwerken
- Nemen de cliënt serieus en sluiten aan bij de hulpvraag van de cliënt

Aandachtspunten bij competentie gericht werken en LVG-ers

- Bij competentie gericht werken ligt het accent op nog te leren vaardigheden en dus dat wat er nog niet is. De begeleider weet wat goed is voor de cliënt. Hij vertrekt daarmee vanuit zijn eigen deskundigheid. Dat betekent een sturende houding waarbij steeds geprobeerd moet worden om de cliënt er bij te betrekken..
- Vertrek je vanuit de beperking, dus dat wat er nog niet is of dat wat voorkomen moet worden dan wordt het moeilijker om de cliënt te motiveren om aan doelen te werken. Lvg-ers hebben meestal een laag zelfbeeld en veel faalervaringen. Daarom is het extra belangrijk om zoveel mogelijk accent te leggen op dat wat goed gaat en wat de cliënt al kan en doet en dat met kleine stapjes uit te bouwen.
- Wanneer je vanuit een analyse/diagnose de hulpvraag formuleert/behandelplan opstelt dan heb je nog niet de medewerking en de motivatie van de cliënt. Deze wil aan zelf gekozen doelen werken.
- Door middel van *interactie met de cliënt* probeer je doelen te bereiken. Hoe je die interactie vorm geeft daar zou nog m.i. de nodige deskundigheidsbevordering in plaats moeten vinden. Hierin is nog vaak handelingsverlegenheid. Dit veroorzaakt regelmatig probleemgedrag en crisissituaties. De cliënt voelt zich niet begrepen en maakt zijn eigen plan waarbij vaak risicovolle situaties ontstaan.



De Uitzondering

Trainingen in oplossingsgerichte communicatie

Voordelen van oplossingsgericht werken met LVG-ers

- Praten over problemen doen LVG-ers niet graag, wel praten ze graag over dat (deel van) wat er goed gaat en dat waar ze goed in zijn. In de oplossingsgerichte benadering wordt hier steeds weer de aandacht op gericht. De cliënt ziet zichzelf hierdoor “gespiegeld” op een manier die maakt dat hij zich gewaardeerd en competent voelt, waardoor hij uiteindelijk zijn competente gedrag vergroot en verder uitbouwt.
- Veel LVG-ers hebben een laag zelfbeeld. Ze vertonen vaak weerstand wanneer ze het gevoel hebben beoordeeld te worden of wanneer er te veel tips en adviezen worden gegeven. Gezien de vaak belaste voorgeschiedenis is er snel wantrouwen naar de volwassenen. De oplossingsgerichte werker faciliteert de cliënt om zelf zijn doel te bepalen en oplossingen voor problemen te construeren, waardoor weerstand voorkomen wordt en de emancipatie van de cliënt versterkt wordt
- LVG-ers hebben over het algemeen niet de neiging om oplossingen te zoeken door na te denken over de oorzaak van de problemen, ze doen dit liever door te experimenteren. De oplossingsgerichte werker analyseert niet het probleem, maar stelt voor de oplossingen die de cliënt zelf heeft bedacht uit te proberen in de vorm van een experiment. Tevens onderzoekt hij samen met de cliënt de eerdere successen en uitzonderingen op de wijze waarop het probleem zich voordoet en in de wijze waarop de cliënt er mee omgaat. Hij nodigt vervolgens de cliënt uit om meer te doen van dat wat werkt.
- Door de wensen en mogelijkheden van de cliënt als uitgangspunt te nemen en de cliënt als competent te benaderen vergroot je zijn *intrinsic* motivatie en hoef je als begeleider niet te sturen en te motiveren maar kun je volgen.
- Bij oplossingsgericht werken geldt ook voor de professional dat het vertrekpunt in het werken met deze doelgroep de mogelijkheden en wensen zijn i.p.v. problemen en beperkingen. Dit leidt, samen met een positievere en meer coöperatieve samenwerking met de cliënt, tot meer voldoening en plezier in het werk.

De oplossingsgerichte benadering is niet zozeer een op zichzelf staande methodiek. Het is een basishouding en een bejegeningwijze, die in de meest ideale situatie kennis uit andere invloeden zoals bijvoorbeeld de ontwikkelingspsychologie en ontwikkelingspsychopathologie poogt te integreren. Het vormt daardoor een belangrijke aanvulling op bestaande methodieken. Het is een respectvolle; positieve en effectieve manier om succesvolle veranderingen tot stand te brengen die in korte tijd vaak tot verrassende resultaten leidt.