Oplossingsgericht werken en crisisinterventie

Een crisis doorbreekt alles, dus ook de gebruikelijke indicatieprocedure. Aan een crisis is al veel voorafgegaan en zijn er veel kansen onbenut gebleven om de situatie op tijd te stabiliseren. Het heeft geen zin om tijdens de crisis naar oorzaken te zoeken. Wel heeft het zin om na te gaan wat de cliënt zelf al heeft gedaan of nog zou kunnen doen om de crisis te stabiliseren. Want ook tijdens de crisis kijk en luister je met oplossingsgerichte ogen en oren: aansluiten door contact en erkenning, echoën, samenvatten, in het referentiekader van de cliënt blijven, op zoek naar coping, krachten en competenties van cliënten blijven zien en waar mogelijk deze ook inzetten. Als het niet anders kan, neem je de verantwoordelijkheid van de cliënten tijdelijk over. Heldere communicatie naar de cliënt over de noodzaak tot het overnemen van verantwoordelijkheden is belangrijk . Het zorgt ervoor dat het voor de cliënt logisch is dat je dat niet meer doet zodra de crisis is afgewend.

Wat is een crisis

Er zijn maar een paar situaties werkelijk een crisis: huis-uitzetting, afsluiting van water en energie, suïcidaliteit en als de veiligheid van een kwetsbaar persoon in het geding is.
Cliënten kunnen andere zaken wel als crisis beleven. Vaak zijn dit life-events zoals echtscheiding, de dood van een dierbare, werkloosheid, verslavingsproblematiek etc.
Vanuit de visie van het oplossingsgericht werken en denken gaan we er van uit dat de cliënt weet wat/waar de oplossing ligt voor zijn probleem. Hij kan het alleen op dat moment even niet zelf bedenken, omdat hij overmand is door emoties.
De cliënt is het meest geholpen als hij zelf de touwtjes weer in handen krijgt, zodat zijn gevoel van machteloosheid en hopeloosheid wordt opgeheven, of op z'n minst verminderd. Daarom gaan we op zoek naar wat de cliënt zijn eigen ideeën zijn over de oplossing en waar hij zelf, met behulp van zijn netwerk, nog invloed op uit kan oefenen (het luxerend moment in de crisis).
Er zijn situaties waarin je als professional, tijdelijk, de verantwoordelijkheid van de cliënt om te handelen overneemt, b.v. in geval van huis-uitzetting of afsluiting van energie en water, omdat instanties vaak niet meer met de cliënt willen onderhandelen. In zaken van veiligheid en suïcidaliteit moet je als professional onderzoeken en inschatten of en zo ja, welke ketenpartners je nodig hebt om de situatie weer veilig te maken: grenzen van het vak.

Waartoe ben je geneigd als je met een crisis geconfronteerd wordt? Informatie verzamelen, eventueel een analyse maken hoe diep de cliënt in crisis verkeert, zodat je je zeker wilt en kunt gaan voelen om hulp te verlenen?
Dit neigt naar een probleemgerichte aanpak en de aantrekkelijkheid hiervan is duidelijk. De cliënt is in crisis, weet het niet meer en ieder verwacht dat jij het wel weet.

De cliënt is eigenaar en medeproducent van crisis, waarbij de oplossing soms wordt overgeheveld naar de samenleving.

- Zie de ernst onder ogen, neem het probleem en de persoon serieus o.a. d.m.v. erkenning.
- Zet de cliënt aan het werk, motiveer door krachten te benoemen en geef complimenten.
- Werk aan een doel, dat is wat de cliënt verder brengt en motiveert.

Net als andere cliënten boeken cliënten in crisis vooruitgang door de aandacht te richten op wat ze anders willen en door gebruik te maken van hun eerdere successen en krachten.
Begin zoals je een ander oplossingsgericht gesprek ook begint: "Hoe kan ik helpen?"
Hoe kun jij de cliënt behulpzaam zijn? Deze benadering brengt je meteen in een 'niet-weten' houding en doet een beroep op het 'wel weten' van de cliënt.
Erkennende en bevestigende reacties geven je een kans om de percepties van de cliënt te onderzoeken. Dit kan he gevoel van isolatie bij de cliënt, iets wat vaak optreedt bij een crisis , verminderen en een beginnend gevoel van hernieuwde controle geven.

Interventies bij crises in de avond en nacht bij cliënten in het voorliggend veld hoeven in feite niet langer hun effect te hebben dan tot de volgende ochtend, als de begeleiding overgedragen kan worden aan de daarvoor geëigende hulpverlening. Of er moet sprake zijn van acute onveiligheid, dan moeten hulpverleners ingeschakeld worden die de kennis en het daarbij behorende mandaat hebben.

Afronden van de crisis
Na methodische overwegingen, die altijd ten grondslag moeten liggen aan de beslissing om wel of niet zaken over te nemen van cliënten, plus mandaat van de cliënten en eventueel overleg met je collega 's, beslis je wat je handelingen in deze crisis zullen zijn.

Als de crisis is gestabiliseerd, ontstaat misschien de opening en de rust in de gemoedstoestand van cliënt om te kijken naar de problemen die ten grondslag liggen aan het ontstaan van de crisis. Het blijft altijd de keuze van de cliënten of ze wel of niet verder gaan in de hulpverlening, tenzij er sprake is van onveiligheid van kwetsbare personen. Dan ben je als professional verantwoordelijk voor de voortgang van de hulpverlening, hetzij door zelf met de cliënten aan de slag te gaan of te zorgen dat cliënten terechtkomen bij de daartoe geëigende instantie (meldcode).

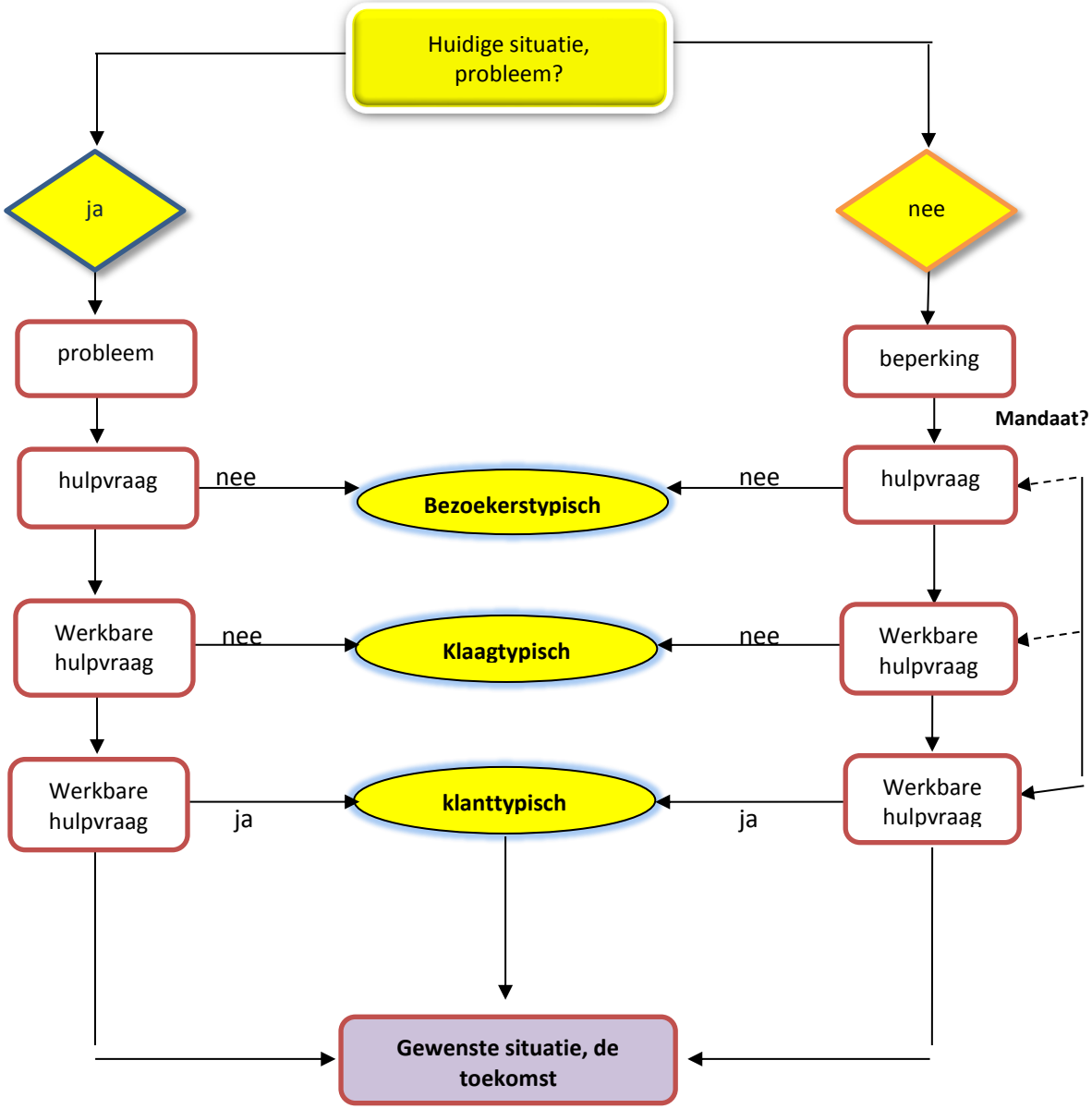
OPLOSSINGSGERICHT WERKEN

Methode: Cirkels van empowerment

- **Huidige situatie (vraag, probleem)**
- **Gewenste situatie (doel)**
- **Uitzonderingen en eerdere successen**
- **Volgende stap**

Interactie- en samenwerkingstypologie

Samenwerken



- Bij een bezoekerstypische interactie ervaart de cliënt geen probleem, zoekt deze geen oplossing, is vaak gestuurd.
- Bij een klaagtypische interactie ervaart de cliënt wel een probleem, maar zoekt de oplossing buiten zichzelf.
- Bij een klanttypische interactie ervaart de cliënt een probleem en neemt verantwoordelijkheid voor
  de oplossing.

Uit: Oplossingsgerichte hulp- en dienstverlening - cirkels van empowerment. Joosen & van der Vaart, Garant 2012, 2014, 2017

Interactie- en samenwerkingstypologiën

We gaan er vanuit dat er verschillende manieren zijn waarop cliënten met ons willen communiceren en samenwerken. Het is aan de cliënten om in hun situatie wel of niet een probleem te benoemen en aan te geven in hoeverre zij zich willen inspannen om een oplossing hiervoor te creëren. Het is aan de hulpverlener om vanuit zijn basishouding te onderzoeken of cliënten, doordat zij een ander zicht krijgen op hun situatie door de vragen die hen gesteld worden, willen werken aan een oplossing voor hun probleem. Voor de hulpverlener is het belangrijk om vanaf het begin zicht te krijgen hoe de interactie met cliënten verloopt, of en hoe er tot een samenwerkingsrelatie gekomen kan worden. Dit bepaalt n.l. vanaf het begin de interventies en verloop van het proces. De samenwerkingsrelatie vormt de motor van de interactie en daarmee van de verandering.

Bezoekerstypische interactie

In deze relatie is de cliënt niet in staat een klacht of doel te benoemen om aan te werken. De cliënt ziet geen probleem waaraan hij of zij wil werken, of vindt dat iemand anders een probleem heeft. Is er geen klacht, geen probleem, dan noemen we de cliënt een bezoeker (bezoekerstypische interactie). De hulpverlener honoreert de inzet van de cliënt, geeft complimenten en gaat mee in het referentiekader van de cliënt. De hulpverlener vraagt hoe de cliënt hier is gekomen (verwezen of eigen initiatief en honoreert dit) en gaat na wat de beweegredenen zijn van de verwijzer om cliënt door te verwijzen. Zo kan er een gesprek op gang komen, maar alleen als de cliënt dit wil.

Klaagtypische interactie

Deze samenwerking tussen hulpverlener en cliënt ontwikkelt zich wanneer de cliënt in staat is een klacht of probleem te benoemen, maar nog niet in staat is om zelf een rol te vinden in het construeren van een oplossing. In zo ‘n gesprek wordt duidelijk dat de cliënt het probleem vaak in detail kan beschrijven en het belang van het vinden van een oplossing ziet. Hij ziet echter nog niet dat hijzelf deel uitmaakt van de oplossing. De cliënt gelooft in plaats daarvan meestal dat de oplossing veranderingen zal vereisen van iemand anders. Hij blijft zich vaak machteloos voelen in de situatie en over problemen praten. Dit kan uitlokken dat je als hulpverlener dingen voor de cliënt gaat doen en daarmee de verantwoordelijkheid overneemt, terwijl daar niet een methodische keuze aan ten grondslag ligt.

Blijf voor ogen houden dat het doel van onze hulpverlening is dat cliënten hun mogelijkheden verbreden, zodat zij in de toekomst hun eigen problemen kunnen oplossen en zo psychosociale problemen voorkomen. Hierbij moet de cliënt leren in de toekomst dingen anders te gaan doen en dat leert hij niet als jij hem zaken uit handen neemt. Een cliënt met een klaagtypische interactie heeft vooral behoefte aan erkenning van zijn problematiek en situatie.

Onderzoek de coping en geef complimenten over wat er wel goed gaat en benoem wat je daarin ziet aan krachten en competenties. Vandaaruit kan hij met kleine stapjes op weg geholpen worden keuzes te maken om eventueel in een klanttypische relatie met de hulpverlener te stappen.

Klanttypische interactie

In dit type relatie stelt de cliënt een probleem vast en neemt verantwoordelijkheid om naar een zelf gekozen oplossing toe te werken.

In gesprekken met meerdere leden van het systeem komt het regelmatig voor dat mensen in verschillende samenwerkingstypologien zitten. Uitgaande van het feit dat het systeem verantwoordelijk blijft voor de inzet en de resultaten van de dienst/hulpverlening, is het belangrijk hier aandacht aan te besteden (mutualiseren).

Om voor het systeem goede, haalbare doelen te verwezenlijken is het nodig dat b.v. partners verantwoordelijkheid nemen t.a.v. van hun eigen hulpverlening en dus klanttypisch zijn in de samenwerking. Dit zal tijdens het werk sterk kunnen wisselen, zeker als er moeilijke, ingrijpende keuzes gemaakt moeten worden.

Interventies bij bezoekerstypische interactie/gestuurde cliënten

HUIDIGE SITUATIE

Welkom, uitnodigen, praatje maken *(erkenning, nieuwsgierig, samenvatten, complimenten, mandaat?)*

- 'Goedemorgen…'
- 'Wie ben je, wat doe je, privé, werk, wat doe je graag?'
- 'Wat is de reden van je komst?'
- 'Wat heeft je doen besluiten om (toch) te komen?'
- 'Als ik het goed begrijp……'

GEWENSTE SITUATIE

Nuttigheidsvraag

- 'Nu je toch hier bent, wat zouden we kunnen bespreken om dit gesprek nuttig voor jou te laten zijn?'
- 'Waar kan dit gesprek over gaan zodat je het idee hebt dat je niet voor niets bent gekomen?'
- 'Hoe zou je vanmiddag/morgen merken dat je iets aan dit gesprek hebt gehad?'

Perspectiefwisseling

- 'Van wie is het idee dat je hier kon, moest komen?'
- 'Waarom denk je dat deze persoon…. dit idee geopperd heeft?'
- 'Ben je het eens met de zorgen die… over jou heeft?'
- 'Als ik aan… zou vragen waarom het belangrijk is dat je hier bent, wat zou… dan zeggen?'
- 'Wat is volgens jou de reden waarom je hier bent?'
- 'Stel dat je dat wel weet…..'
- 'Wat vindt….dat dit gesprek moet opleveren?'
- 'Hoe zie jij dit en zou je dit tot jouw voordeel kunnen maken?'

Focus terugbrengen naar de cliënt *(complimenteer en leer de percepties en* positieve uitzonderingen *kennen)*

- 'Misschien een rare vraag; wat wil je niet veranderen …?'
- 'Wat gaat er goed, vertel eens…?'
- 'Wat zou jij het liefste willen en hoe ziet dat eruit?'
- 'Wat is er lastig voor jou aan deze situatie?'
- 'Wanneer had jij daar minder last van?'
- 'Wat was er toen anders?'
- 'Hoe heb je dat voor elkaar gekregen?'
- 'Wat zou je dat dan nu willen?'
- 'Wat voor verschil zou dat maken?' 'Voor wie?'

VOLGENDE STAP

- 'Hoe denk je nu over deze situatie'?
- 'Wat zou je willen?'
- 'Wie zou daarin met je mee kunnen denken, jou kunnen ondersteunen?'
- 'Is het een idee om daar samen nog eens bij stil te staan in een volgend gesprek?'
- 'Wie wil je dan eventueel meebrengen?'

Interventies bij klaagtypische interactie

HUIDIGE SITUATIE

Welkom, uitnodigen, nuttigheidsvraag, praatje maken *(erkenning, nieuwsgierig, samenvatten, complimenten)*

- 'Goedemorgen…'
- 'Wie ben je, wat doe je, privé, werk, wat doe je graag?'
- 'Wat brengt jou hier?'
- 'Wat is de reden van je komst?'
- 'Wat maakt dit gesprek nuttig/belangrijk/fijn voor je…?'
- 'Heb je er met iemand over gesproken dat je hier naartoe zou gaan?'
- 'Wat vindt…. dat je hier zou moeten bespreken?'
- 'Hoe denk je over de situatie?'
- 'Wat vind jij van de situatie?'
- 'Wat vindt … van deze situatie?'
- 'Wat zouden we moeten bespreken zodat je het idee hebt dat … er (beter) naar je geluisterd wordt?' 'Je inspanningen beloond worden?'

Acceptatie *(erkenning/coping/(indirecte) complimenten)*

- 'Tjonge, dat moet lastig voor je zijn!'
- 'Ja, ik snap, gezien wat je me vertelt, dat dit lastig voor je is.'
- 'Je hebt er veel voor over om……'
- 'Hoe houd je dit vol?'
- 'Hoe lukt het je dan toch om……'
- 'Wie steunt je daar dan bij?'

Samenvatten *(referentiekader/percepties/zoek de samenwerking/yesset)*

- 'Dus als ik het goed begrijp….'
- 'Als ik goed geluisterd heb zeg je dus….'
- 'En als ik je goed begrijp vindt…. dat ook belangrijk?'

Probleemverkenning *(veranderbereidheid op gang brengen)*

- 'Hoe is deze situatie een probleem voor je?'
- 'Hoe heb je daar last van?'
- 'Hoe heeft je man, dochter... daar last van?'
- 'Wanneer heb je daar minder of meer last van?'
- 'Wat is er dan anders?'
- 'Wat voor verschil maakt dat voor jou, je man, dochter,….?'
- 'Wat wil je bereiken?'
- 'Je hebt er veel over nagedacht, wat weet je al over wat je zou willen veranderen?'
- 'Wat wil je niet veranderen?'
- 'Hoe zou je hier verder met mij over willen praten?'

Perspectiefwisseling

- 'Stel dat ik aan de huisarts zou vragen waarom hij jou verwezen heeft, wat zou hij dan zeggen?'
- 'Waarom denk je dat de huisarts, ….. het nodig vindt dat je dit bespreekt?'
- 'Ben je het eens met de zorgen die…. zich maakt?' 'Vertel eens….'

GEWENSTE SITUATIE

Focus terugbrengen naar de cliënt en gewenste situatie/doel *(binnen de eigen invloedsfeer brengen)*

- ‘Misschien een rare vraag; wat gaat er goed in jouw leven, werk, …?’
- ‘Hoe krijg je dat voor elkaar?’
- ‘Wat wil je niet veranderen?’ *(positieve uitzonderingen: erkenning, geef complimenten)*
- ‘Wat zou je als gevolg van dit gesprek anders willen (en wat daarvan is er al)?’
- ‘Wat zou je willen veranderen?’
- ‘Stel dat er (wel) iets verandert, wat zou dat kunnen zijn?’
- ‘Wat voor verschil zou dat voor jou maken?’ Voor je man, dochter..?’
- ‘Wat zou je daar dan mee willen?’
- ‘Wat daarvan is er al (een beetje) en hoe heb je dat gedaan?’
- ‘Hoe zou je dat verder kunnen oppakken en wie kan jou daarbij helpen?’
- ‘Wat voor verschil maakt dat voor je?’
- ‘Stel dat er niets veranderd, hoe is dat dan voor jou?’ ‘Voor anderen?”
- ‘Wat zou je daarmee kunnen doen?’

VOLGENDE STAP

De brug/Volgende stap (*mandaat, samenvatten met inbegrip van pos. uitzonderingen, complimenteren, alles wat te waarderen valt)*

- ‘Dus als ik het goed begrijp….’
- ‘Alles op een rijtje zettend met dat wat lastig is, goed gaat….. en wat je graag wilt bereiken...’
- ‘Wat zou dan nu voor jou een volgende stap (je) kunnen zijn?
- ’Wat zou jou dat opleveren, anderen?
- ‘Hoe zou je dat kunnen aanpakken?’
- ‘Waaraan zou je merken dat dit gesprek nuttig is geweest?’
- ‘Wat ga je nu doen?’
- ‘Wie kan er met je meedenken, eventueel meehelpen?’

Coping

De houding van nieuwsgierig, welwillend en niet wetend, helpt je als hulpverlener om de juiste houding te vinden op de dimensie 'dichtbij en veraf'. Vragen naar coping, het geven van complimenten en het tonen van respect blijft belangrijk. De beste manier om cliënten in crisis te helpen is om hun krachten te mobiliseren en gevoel van controle over hun emoties en omstandigheden te herstellen. Dit is mogelijk door copingvragen te stellen en ze aan te moedigen hun antwoorden te bedenken.

Copingvragen halen de aandacht van de cliënt weg bij de angst. De aandacht richt zich op wat ze doen om hun pijn en omstandigheden te overleven.

Interventies voor coping:

"Wat heeft u al geprobeerd in deze situatie en wat daarbij hielp wel en niet?
"Hoe redt u het?" " Hoe houdt u het vol?"
"Met wie uit uw omgeving hebt u al eens gesproken over uw problemen?
"Wat doet u om in deze situatie (een beetje) voor u zelf en anderen te zorgen?"
"Wie en/of wat denkt u dat het meest zou helpen op dit moment?"
"Hoe is het u gelukt om zo lang geen beroep te doen op hulpverlening?"
"Hoe is het u gelukt om anderen in te schakelen om u te helpen?"
"Wat en wie heeft u eerder geholpen er in een moeilijke situatie doorheen te komen?"
"Wat heeft u tot nu toe het meest geholpen en wat kunt u daarvan nu gebruiken?"
"Wat denkt u dat het nuttigst is dat ik als maatschappelijk werker nu kan doen?"
"Waaraan zou u merken dat u de crisis voorbij is?"
"Als 10 rust en overzicht is en 0 chaos en het niet meer weten, waar zit u dan nu?"
"Wat wilt u anders hebben wanneer deze situatie voorbij is?"

Het kwadrant: oplossingsgerichte rollen

Bij crisis is er vooral sprake van externe doelen en externe oplossingen. Het doel van cliënten zal ongetwijfeld ook zijn dat de ontruiming en/of afsluiting wordt voorkomen, of dat er weer veiligheid en rust in de situatie komt. De urgentie komt voort uit externe doelen. Schuldeisers dwingen acuut een oplossing af voor de financiële problemen die zij hebben met de cliënten. De oplossingen zijn ook extern bepaald, want de schuldeisers en de schuldhulpverlening stellen bepaalde eisen aan de cliënten. Bij onveiligheid is het externe doel dat de situatie weer veilig is, waarbij jij als hulpverlener er ook vertrouwen in hebt dat dit zo is.
Instrueren en sturen zijn de rollen die daarbij nodig kunnen zijn. Zodra de situatie het toestaat, stap je weer over naar de rol van helpen.

Dit vraagt van de maatschappelijk werker flexibiliteit en inzicht in het schakelen tussen deze verschillende rollen. Bij veiligheidssituaties en schuldhulpverlening zal dit schakelen vaak gebeuren op en na momenten waarin keuzes moeten worden gemaakt die door externe factoren worden beïnvloed.

Hoop

Hoop speelt een belangrijke rol in de hulpverlening.
Hoop is durven vertrouwen dat het beter kan en erop durven vertrouwen dat je het kunt bereiken.
Zonder hoop geen toekomst, en hoop is bij te stellen tot enig realisme.
Hoop is je verheugen op een betere toekomst en dat maakt je nu blij en ongeduldig. Het stelt gerust, verlicht en activeert!

Factoren die hoop geven zijn steun, betrokkenheid, erkenning en gehoord worden. Maar ook meeleven en solidariteit.
De deskundigheid, positieve feedback en positieve waardering van de hulpverlener verschaffen de cliënt eveneens hoop.

Angst	hoop	leven
Wanhoop	hoop	uitweg
Apathiehoop	verlangen naar beter	
Fatalisme	geloof	dat het lukt

Interventies bij het vergroten van hoop:
- "Stel dat u meer hoop zou hebben, in welke zin zou uw leven dan veranderen?"
- "Waar hoopt u op?"
- "Wat werkt (al een beetje) in die richting?"
- "Wat voor verschil zou dat maken?"
- "Wat is een eerst volgende (kleine) stap?"

Het oog hebben voor en stellen van dit soort vragen helpen je je te richten op de perspectieven en haalt je daarmee weg uit het probleem-praten (inhoud van de verhalen). Dit kan de cliënten helpen om weer vooruit te kijken. En het legt als bijna vanzelfsprekend de verantwoordelijkheid daar waar die hoort: bij de cliënten.
Hoop kun je laten ontstaan door:

- Het opbouwen van zelfvertrouwen
- De gewenste toekomst in beeld te brengen
- Zetten van kleine stapjes
- Behalen van successen

Onze cirkel van empowerment heeft deze elementen in zich.

Herhaling van crisis
Het komt met enige regelmaat voor dat cliënten geweest zijn voor hulp in een crisissituatie, waarna ze de keuze maken niet verder te gaan met hulpverlening. Vervolgens ontstaat na enkele tijd opnieuw een crisissituatie.
Je onderzoekt dan of:

- → wat de werkbare bestanddelen in de samenwerkingsrelatie zijn: wat is er nu anders waaruit kan blijken dat de cliënt nu misschien wel van klaagtypisch naar klanttypisch wil?
- → er nu wel toeleiding tot hulpverlening kan zijn

Belangrijk daarbij is dat je de vanzelfsprekendheden van de cliënt ('ik kon toch niet anders?') niet overneemt maar ze bespreekbaar maakt. Verantwoordelijkheid over de gemaakte keuzes blijft bij de cliënt. De spanning rondom de woede en de onmacht van de cliënt kunnen hierbij in de hulpverleningsrelatie komen. De cliënt heeft waarschijnlijk wel van alles geprobeerd, maar dit heeft opnieuw tot niets geleid en dat frustreert.
Om dit op een respectvolle, oordeelloze wijze met je cliënt te bespreken kun je gebruik maken van 'Het spiegelen van de werkelijkheid' of 'Het aanschuiven van de werkelijkheid' d.m.v.

Reflectieve vragen:

Spiegelen is geïndiceerd als er bij de cliënt een goed begrip van de situaties is, maar er geen verandering in gedrag plaats vindt en de cliënt en zijn omgeving hier schade van ondervinden. Je blijft zoeken naar die percepties van de cliënt die hem ertoe aanzetten dit, in onze ogen inadequate, gedrag vol te houden. Hij zal hier altijd een voor hem geldige reden voor hebben.

Interventies bij spiegelen

- "Je moet wel een goede reden hebben om ….."
- "We hebben al een paar keer een afspraak gemaakt over …….. Op de één of andere manier lukt het jou niet je aan die afspraak te houden. Ik wil graag begrijpen wat jouw goede reden is om je hier niet aan te houden?"

Het aanschuiven van de werkelijkheid kun je gebruiken als de cliënt in de interactie bezoekerstypisch of klaagtypisch blijft en dus nog niet met jou wil samenwerken als het gaat om het oplossen van de problemen, maar ze wel beslissingen neemt die voor haar en haar omgeving schadelijk zijn. Je stelt dan vragen over de consequenties van de keuzes die de cliënt maakt en wat dit voor haar en haar omgeving betekent. Door het aanschuiven van de werkelijkheid blijf je dicht bij de cliënt zonder oordeel en kan de cliënt uitklaren wat ze met de situatie wil.

Interventies bij aanschuiven:

- "Hoe denk je dat dat afloopt?"
- "Wat zijn daarvan de consequenties?"
- "Wat zal er gebeuren als…"
- "Wat vindt je daarvan?"
- "Hoe denk je dat de ander zal reageren?"
- "Wat voor gevolgen heeft dat denk je voor je partner/kinderen/collega's…?"
- "Hoe helpt jou dat vooruit?"
- "Wat denk je dat jij moet doen om zo snel mogelijk van ons af te zijn?"