



# Oplossingsgericht werken met het Driekolommenmodel 2021

dag 1 – basis oplossingsgericht werken

Paut Kromkamp & Marieke Wulffraat  
Vraagkracht / OplossingsgerichtPLUS

raagKracht!

# Programma

- Introductie
- Kennismaken
- Opbouw van de training
- Oplossingsgericht werken
- Opbouw van het oplossingsgerichte gesprek
  - Beste hoop en gewenste opbrengst
  - Successen uit het verleden
  - Eerste tekenen van verandering
- ...En vooral veel dóen!



# Opbouw van de training

## Dag 1:

- Aan de hand van eigen leerdoelen kennismaken met oplossingsgericht werken – en veel oefenen

## Dag 2:

- Vier oplossingsgerichte posities: coachen, sturen, adviseren, instrueren
- Driekolommenmodel toepassen als raamwerk en als gespreksverslag

## Eerste intervisie:

- Eigen 3K verslag beoordelen op wat goed ging
- Praktijkvragen bespreken

## Tweede intervisie:

- Praktijkvragen bespreken

Tussendoor: oefenen, oefenen, oefenen



# Even voorstellen..

- Successen delen
- Daarna elkaar aan ons allemaal voorstellen door

Positief roddelen: “Zal ik jullie eens vertellen wat zij voor moois heeft gedaan?”





# Jouw vraag voor vandaag





# Oplossingsgericht werken



..gaat over drie dingen:

- Weten waar je naar toe gaat en wat je dat op gaat leveren..
- Beseffen wat je al weet en gedaan hebt om te komen waar je nu bent..
- Een eerste kleine stap bedenken (plus hoe je gaat merken dat je op de goede weg bent)



**Wat is daaraan anders (of hetzelfde!)**

**als hoe we het nu gewend zijn?**

# Oplossingsgericht werken



## Ervaringen elders:

- Het is een generiek model, dat in alle gesprekken toepasbaar is
- Focust op wat mensen willen bereiken
- Bevordert motivatie en in actie komen
- Meer inzet van netwerk en eigen oplossingen
- Vormt een basis voor maatwerk
- Medewerkers en klanten vinden het plezierig
- Tevredenheid na het gesprek is hoog
- Aantal bezwaren en klachten neemt drastisch af





# Opbouw van het oplossingsgerichte gesprek



# 1. Beste Hoop



en

# Gewenste Opbrengst

# Loterij



Rayya Guhl, The power of the next small step, 2016



# De focus op de opbrengst

- ***Wat is jouw Beste Hoop voor dit gesprek (of: voor dit traject?)  
En, stel dat dat lukt,***
- ***Wat wordt er dan anders?***
- ***Wat zou dat voor je betekenen?***
- ***En wat nog meer...?***

Dan kom je bij wat écht waardevol is voor mensen.

Daar zit ook motivatie tot verandering.

En het opent veel meer mogelijkheden om daar te komen!



# Doelen en middelen

Het eerste dat mensen noemen is vaak een middel, en geen doel.

Vraag door naar:

- Wat zou anders er zijn als dat lukt?
- Wat voor verschil zou dat maken?

Met andere woorden:

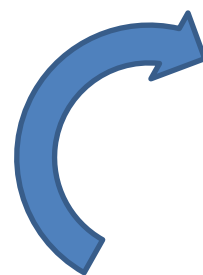
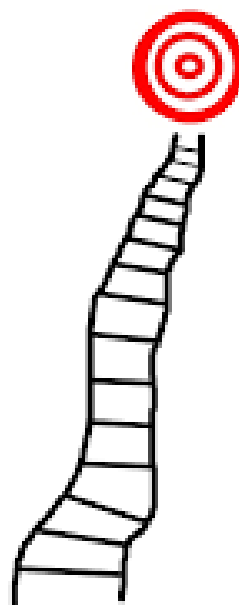
- Vraag door naar de Gewenste Opbrengst



Middel >> Doel >> Gewenste Opbrengst

# Gewenste Opbrengst

- Zijn we het meestal allemaal over eens
- Geeft de kans voor iedereen om bij te dragen wat ze kunnen
- Opent allerlei wegen naar Rome, ook onverwachte





# Het 'doel achter het doel' 1/2

Begin met: “Mag ik je eens een misschien wat vreemde vraag stellen?”  
(wachten tot de ander Ja zegt):

**Wat is je beste hoop voor de opbrengst van dit gesprek?”**

(Durf dan een stilte te bewaren!)

Vraag door naar wat het gaat opleveren als dat lukt  
(varieer en kies welke je wil gebruiken):

- Wat gaat er dan beter?
- Wat wordt er dan anders?
- Waaraan ga je dat merken?
- Wie gaat dat nog meer merken?
- Wat gaat het jou opleveren?



# Het 'doel achter het doel' 2/2

Als iemand gestuurd is:



- Wiens idee was het dat jij hier naartoe zou moeten komen?
- Wanneer zou diegene tevreden zijn, als jij hier weer weg gaat?
- Stel, dat dat zou lukken, wat zou dat jou dan op kunnen leveren?
- Als dit gesprek voor jou een heel klein beetje nut zou hebben, waar moeten we het dan over hebben?
- Stel dat die ander op een of andere manier een stukje tevredener zou zijn – zou je er voor open staan om daar samen naar te kijken? En waar zouden we het dan over moeten hebben?

NB: hier is dus ook de plaats om (indien nodig) jouw doel, of het doel van jouw organisatie, naar voren te brengen.



# Het nut van dit ‘contract’

Aan de hand van deze universele beginvraag kun je voor ieder gesprek in korte tijd komen tot een werkbaar doel.

- ❖ Je gebruikt het als een punt waar je in de rest van het gesprek steeds op terug kunt komen:
  - Hoe helpt dit bij het bereiken van wat je wil?
  - Zitten we op de goeie koers?
- ❖ Heeft een positief effect op de samenwerking.
- ❖ Je kunt werken met een ‘dubbel doel’: doelen van de klant zelf én het doel van de verwijzer (of van jouzelf).
- ❖ Geeft je het ‘contract’ voor het gesprek en wordt bepaald door de cliënt
- ❖ Veronderstelt motivatie
- ❖ Neemt de cliënt serieus
- ❖ Heeft geen beschrijving van een probleem nodig!





# Eerdere successen

(Tweetalen)

Vertel de ander over iets dat je ooit lastig hebt gevonden, maar waar je goed bent uitgekomen.

De coach stelt vragen:

- Hoe is je dat gelukt?
- Wat maakt dat je dat kon?
- Wat zegt dat over jou?
- Wie hebben je het meest geholpen en op welke manier?
- etc.

Vraag door tot je 12 kwaliteiten van de ander hebt genoteerd!

## 2. Krachten en hulpbronnen



Wat werkt?



# Wat werkt?

- Wat weet je / weten jullie al over wat werkt?
- Wat heeft in ieder geval niet gewerkt?
- Wie of wat heeft je eerder geholpen?
- Wat zegt het over jou / je team, dat je dit kunt/wilt/..
- Welk advies zou jij een collega/vriend/vriendin geven die een dergelijke vraag stelt?
- Welk advies hoef ik in ieder geval niet te geven?
- Met welke kaders / complicerende factoren moet ik in ieder geval rekening houden?
- Etc.etc.





# Vragen naar hulpbronnen

## Wat werkt:

- LSD:
  - Luisteren\*: met je oren, niet met je hoofd
  - Samenvatten: oplossingsgericht samenvatten, dat wil zeggen: *letterlijk herhalen van (een deel van) de woorden van de ander*
  - Doorvragen naar details
- Niet-oordelende houding bewaren
- Hulpmiddelen gebruiken, zoals het Driekolommenmodel
- Bereid zijn je te laten verrassen!





# Maak hierbij gebruik van:

- Heel goed luisteren
- Oplossingsgericht samenvatten
- Kiezen welke dingen je herhaalt
- Alert zijn op alles wat mogelijk wijst op een behulpzame eigenschap of vaardigheid, een helpend persoon, een uitzondering op het probleem, een goede ervaring, ....
- Doorvragen naar details





# Jouw kennis toevoegen

Heel goed uitvragen van iemands hulpbronnen helpt je om te bepalen welke kennis jij als professional later in het gesprek nog wil toevoegen en op welke manier dat het meest effectief kan gebeuren.

Immers: de ander is de deskundige over zijn of haar leven – wij kunnen slechts dingen aanvullen!

En:

Hoe beter je advies ‘op maat’ is, hoe meer de ander er mee kan.



# 3. Gewenste toekomst



Op zoek naar details





# Gewenste toekomst

- “Vraag me niet hoe, maar op een of andere manier merk je (morgen) al dat dingen een heel eind in de goede richting gaan.
- Wat is het eerste waar je aan merkt dat jouw doel een stuk dichterbij is gekomen?”
- En daarna? En wat nog meer?
- Wie is de eerste die je tegen komt? Wat merken die aan jou dat er anders is op deze dag?
- Hoe zul jij aan andere betrokkenen merken dat het de goede kant op gaat?
- En wat nog meer? ...”





# Schaalvraag





# Terugblik en vooruitkijken

Wat heeft goed gewerkt vandaag?

Waarom ga je de komende tijd merken dat vandaag zinvol is geweest?

Welke wensen heb je voor de volgende trainingsdag?

Voor de volgende keer:

Beginvraag zal zijn: “Wat gaat er beter?”

Dag twee:

- Vier oplossingsgerichte posities: coachen, sturen, adviseren, instrueren
- Driekolommenmodel toepassen als raamwerk en als gespreksverslag



[www.vraagkracht.nl](http://www.vraagkracht.nl)

[paut-kromkamp@vraagkracht.nl](mailto:paut-kromkamp@vraagkracht.nl)

Facebook:

Vraagkracht, Vraagkracht voor Intervisie, OplossingsgerichtPLUS

## Blijf vragen!



We vinden het fijn als je gebruik maakt van ons materiaal (want dat betekent dat het nuttig is geweest), maar dan wel altijd graag met bronvermelding...

 **VraagKracht!**

Pedagogische thuishulp  
en training op maat