

Oplossingsgericht werken introduceren,

‘ Daniël en de Korzybskianen... ’

Door Lieven Deroo

Meer en meer voelen we dat het ‘oplossingsgericht werken’ niet alleen in therapeutische contacten werkt. Het is ook heel toepasbaar voor de dagdagelijkse praktijk in het werk binnen de bijzondere jeugdzorg. In het dagda- gelijks begeleiden van onze jongeren en in het werken met al onze collega’s. Enkele jaren geleden stapten ook wij op de oplossingsgerichte trein! Vanuit Agora krijgen we de kans om deze ervaring met jullie te delen. In de volgende tekst staan we stil bij hoe we het oplossingsgericht werken imple- menteerden en nog elke dag verder implementeren in ons team. Dit artikel zou voor ons geslaagd zijn indien jullie als lezer getriggerd zijn, aanzetten vinden en geïnspireerd worden door de methodieken en de rode draad die wij beschrijven vanuit ‘t groot Hersberge.

‘THE IMAGINARY TIME MACHINE’ EN ‘DE BIOEMPOT’

Half januari 2014.... Mijn collega’s stappen één voor één in ‘the imaginary time machine’ en reizen door de tijd naar januari 2015. Ze bedanken elkaar voor al het moois dat ze mochten meemaken in 2014. Hier en daar wordt een suggestie gegeven, dromen als ‘de teamdagen in Barcelona waren super’ passeren de revue en complimenten doorkruisen het ge bouw. We heffen het glas, op 2014 en op ons team! Als ik een paar uur later door het bos loop en de namiddag overschouw, ben ik heel tevreden. We zijn er weer in geslaagd een ‘ oplossings- gericht nieuwjaarsfeestje’ in elkaar te steken. En ik zag dat het goed was! Ik mijmer wat verder en ben eigenlijk best wel trots op ‘t Groot Hersberge. Wat een drive en dynamiek zit er in die bende collega’s ,

EEN NIEUWE WIND, VAN PROBLEEMGERICHT NAAR OPILOSSINGSGERICHT KIJKEN.

Enkele jaren geleden werkten we met ons team een nieuwe missie uit : 'Jongeren samen met hun context laten groeien in het nemen van verantwoordelijkheid'. Dit waren de eerste 'kleine stapjes', de oplossingsgerichte wind waaide al, zonder dat we er ons van bewust waren.

Ben Furman leerde ons onlangs 'De Bloempottheorie' (2014), een 'beeld' ontwikkeld voor kinderen en adolescenten en zeer toepasbaar op ons team.

Er zijn drie ingrediënten die garant staan voor succes in het werken met kinderen en adolescenten.

Samenwerken, hoop en creativiteit. Ik heb de sterke overtuiging dat deze drie ook de sterkte, de basis van een team helpen vorm geven. Bij deze wil ik dan ook alvast ons hele team in de bloemetjes zetten, voor de inzet, de wil om een andere bril op te zetten!

We ondersteunen deze missie met enkele theoretische kaders.

1. De jongere samen met zijn/haar context: Hier duiden we de **stroomtheorie en het contextuele gedachtegoed**. Enkel de jongere uit zijn context halen en met de jongere aan de slag gaan, is onvoldoende om situaties ten gronde om te buigen. Mensen leven in interactie met elkaar en die acties beïnvloeden elkaar. Binnen die beïnvloeding is communicatie zeer belangrijk. Daarom staan wij hier ook stil bij de **axioma's van Watzlawick**.

2. Laten groeien: We staan ervoor om de jongere samen met zijn context te laten groeien. Om dat te kunnen, willen we onze focus leggen op waar we naartoe willen, de oplossing waar we naartoe willen werken. We willen daarin vertrekken van wat goed gaat en deze zaken versterken. Binnen het **oplossingsgerichte denken** vinden we daar de nodige handvaten voor.

3. In het nemen van verantwoordelijkheid : Verantwoordelijkheid zien we hier ook als **keuzevrijheid**. We willen de jongere met zijn/haar context weer de mogelijkheid geven om hun leven zelf in handen te nemen, zelf keuzes te kunnen maken. Naargelang de ontwikkelingsfase waarin de jongere zich bevindt, kan de jongere meer of minder keuzevrijheid aan.

Ondergedompeld worden in een nieuwe visie is één, ze blijvend overbrengen is nog iets anders. niet alleen willen we de begeleiders besmetten, onze hele equipe (ook logistieke dienst) moet eraan geloven! We doen dit op een speelse manier, met een heel mooi resultaat!



‘Over hoe we het oplossingsgericht werken lieten insijpelen in het werken met elkaar en onze cliënten.’

BESMETTINGGEVAAR! OPLOSSINGS- GERICHT WERKEN MET JE VOLLEDIGE PERSONEELSGROEP

Ondergedompeld worden in een nieuwe visie is één, ze blijvend overbrengen is nog iets anders. De voorbije jaren zijn we met ons team hard aan de slag om ons te verdiepen en om wat we leerden te verspreiden. Niet alleen willen we de begeleiders besmetten, onze hele equipe (ook logistieke dienst) moet eraan geloven! We doen dit op een speelse manier, met een heel mooi resultaat!

OPLOSSINGSGERICHT NIEUWJAREN EN DE TEAMDAGEN: EEN METHODIEK VOOR ONS ALLEN

De achterliggende gedachte is dat we kijken naar de ‘gewenste situatie’, elkaar zo in de bloemetjes zetten en talenten in de kijker plaatsen. Op deze manier zetten we een proces in gang om de oplossingsgerichte kijk te installeren.

HET VERHAAL VAN ‘THE LION AND DE CAKE’.

'The Lion' en 'de cake' zijn een uitloper van het oplossingsgericht nieuwjaren. 'The Lion' circuleert al geruime tijd in ons team. Wie iets 'goed' doet of zichzelf overstijgt, wordt in ons team gelauwerd met een 'Lion'. Dit gebeurt chief door de uitspraak van een collega die deze actie opmerkt: "Jij hebt een Lion verdiend". Geregeld komt er

De methodiek van het 'oplossingsgericht nieuwjaren' ontstond een aantal jaar geleden vanuit de overtuiging dat het belangrijk is dat we elkaar leren complimenteren, elkaar in de bloemetjes zetten, de talenten en capaciteiten van je collega's leren kennen,... Het begon met een voorzichtige aanzet. Het volgende jaar bouwden we verder en zo ontstond de methodiek van het oplossingsgericht nieuwjaren.

Hoe gaat het in zijn werk? Steevast voorzien we voor de eerste officiële personeelsvergadering van het jaar een moment waarop het voltallige personeel samen zit. In de weken ervoor wordt aan het team een opdracht gegeven, waarmee ieder personeelslid aan de slag moet! De opdrachten hebben steeds een oplossingsgerichte toets. Je zet een collega in de bloemen met een persoonlijke boodschap en een zelfgemaakt cadeau: een nieuwjaarsbrief uit de toekomst, waarin we wensen voor

een echte lekkere Lion aan te pas. We borduurden hierop verder en kwamen uit op een leuke variant van 'Gotcha' ofwel de 'vriendjesopdracht'.

Je complimenteert één iemand om iets positief. Tegelijk wordt je ook zelf discreet

door iemand gecompimenteerd. Indien je iemand 'verdenkt' jou te complimenteren, dan kan je steeds een gokje wagen. Gok je juist, dan verdien je een Lion. Gok je verkeerd, dan zorg je voor een cake op het volgende personeelsoverleg! Dus luidt de opdracht: Strooi naarstig en gul in het rond met complimenten, ook naar de anderen, zodat je niet ontmaskerd wordt!

Sinds 2014 is de tafel op ieder personeelsoverleg rijkelijk gevuld met cakes. Gemiddeld één derde bezondigt zich aan een verkeerd gokje! Dit stemt ons gelukkig, het complimenteren binnen ons team draait op volle toeren. Mensen worden in hun waarde en kracht gezet! We focussen op hun talenten en op wat goed gaat.

De doelstelling van deze oefening is dat we heel alert worden voor complimenten, voor positieve zaken die vaak niks met deze oefening te maken hebben.

BinnEn HET pEDAgOgISCH TEAM Aan DE SIAG!

HET 'OPLOSSINGSGERICHTE RAAM'

Een raam in het bureau van de begeleiders is omgetoverd tot een oplossingsgericht uithangbord. We geven een visuele input voor alle teamleden. Naast de flow- chart, hangen er ook foto's, uitspraken en visualisaties zodat we blijvend herinnerd worden aan de oplossingsgerichte visie. We gaan in dialoog en hebben de flow- chart, met suggesties, bij de hand als we, helaas ja, aan het 'problematiseren' gaan. Een alarmbel die ons laat kijken naar oplossingen. Van daaruit worden mensen gevoed om zich ook te gaan bijscholen en die kansen zijn er!

'The lion' circuleert al geruime tijd in ons team. Wie iets 'goed' doet of zichzelf overstijgt, wordt in ons team gelauwerd met een 'lion'. Dit gebeurt ctief door de uitspraak van een collega die deze actie opmerkt: "Jij hebt een lion verdiend". geregeld komt er een echte lekkere lion aan te pas.



...

OPLEIDING EN VORMING

We zijn in 2011 gestart met een vier daagse training binnen de Patio. Drie begeleiders mochten proeven van de oplossingsgerichte visie. Momenteel volgen verschillen- de personeelsleden vormingsinitiatieven. Initiatiedagen, kortdurende opleidingen, oplossingsgericht werken in pedagogiek en begeleiding, de vierjarige opleiding in de oplossingsgerichte cognitieve- en systemische therapie en begeleiding.

In ons team hebben we ervaren dat het belangrijk is om langzaam gedachten en

methodieken te laten binnen sijpelen. Er werd ons geleerd om af en toe wat te strooien, soms je te 'verstopen', zoals Steve de Shazer ons leerde binnen de opleiding met de slagzin: 'hide in the bushes'.

OpLOSSIngSgERICHTE COACHIng

Af en toe horen we de opmerking dat we te rooskleurig worden, dat we daar weer zijn met onze 'goed nieuws show'. Dit zijn signalen die kenbaar maken dat onze aanpak bijgestuurd moet worden, dat we te snel gaan, dat we te vlug willen kijken naar wat goed gaat en te weinig erkenning geven aan de lasten en zorgen van mensen. Binnen coaching gaan we op weg om te kijken van wie de zorgen zijn en waar begeleiders naar toe willen. Via wondervragen, de teamshaker,... kijken we hoe we onze missie 'jongeren laten groeien' op de voorgrond kunnen

Hoe zetten we de jongere met zijn context in hun ver- antwoordelijkheid om hen zo te laten groeien in het ne- men van die verantwoordelijkheid?

DE FLOWCHART/ OASEMETHODIEK

Als begeleidingen wat stroever of moeilijker lopen, ne- men we er de owchart bij om te kijken waar we ons bevinden t.o.v. de cliënt, om op die manier onze acties te kunnen aanpassen. Een volgende stap is de owchart systematisch bij ons nemen op teamvergaderingen om van daaruit te vertrekken.

De Oase methodiek, ontwikkeld door Ilfaro, ondersteunt ons bij het ontrafelen van vastgelopen begeleidingen. Op basis van het re ective team model , is O.A.S.E. een zeer e ciënt en energiegevend intervisiemodel. Dankzij OASE wordt de aandacht gericht op hoe de inbrenger met zijn case omgaat: waarin is hij al succesvol, wanneer zal hij zijn doel bereikt hebben, wat heeft hij nodig om een stap in de richting van vooruitgang te zetten. In te- genstelling tot veel andere intervisiemethodieken, helpt OASE de inbrenger om zich competent te voelen en ge- steund door de inbreng van de collega's.

DRIE VRAGEN VOOR EEN GOEDE STAGE, BRIEF UIT DE TOEKOMST...

We dompelen ook de studenten die stage lopen bij ons onder in het oplossingsgericht werken. Om de re ectie van studenten te ondersteunen, verwachten we dat ze een stagedagboek bij houden waarin ze dagelijks kort stilstaan bij volgende drie vragen:

1. Wat heb ik vandaag gedaan, waar ik tevreden over was?
2. Wat heeft een ander vandaag gedaan waardoor je geïnspireerd werd, waar je even wil bij stilstaan, waaruit je iets leerde en dat je verder wil bevragen?

3. Wat is me nog opgevallen, wat voel ik, denk ik na deze stagedag? En wat neem ik mee als groeikans/ werkpunt?

Deze vragen zijn gebaseerd op 'de drie vragen voor een gelukkig leven' van Dr Luc Ilsenbaert,(2007). Stagiaires geven aan deze methodiek zeer zinvol te vinden. Ze verzamelen een schat aan informatie, verwerven inzichten over zichzelf en over de stage. De blik wordt gericht naar groeikansen en niet naar tekorten.

Een volgend item dat we binnen onze stagebegeleidingen als opdracht meegeven is de 'Brief uit de toekomst' van Yvonne Dolan (2002). Yvonne Dolan bedacht een alternatief voor de wondervraag. Hierin verplaatst de cliënt zich zo ver in de tijd als nodig om de huidige problemen te kunnen oplossen. Hij/zij heeft naar die tijd iemand meegenomen waarbij hij/zij zijn/haar hart kan uitstorten. Aan hem of haar schrijft hij/zij een brief waarin hij/zij vertelt hoe het nu gaat en welke weg hij/zij genomen heeft om zover te komen.



We pasten deze methodiek aan voor onze stagiaires. De student gaat zich in gedachten verplaatsen naar het einde van zijn/haar stageperiode. Hij/zij schrijft een brief aan het team van begeleiders waarin hij/zij vertelt dat hij/zij met glans geslaagd is voor zijn stage en wat maakt dat hij/zij erin geslaagd is. Een beschrijving van concrete doelen voor de student tijdens de stage en welke weg hij/zij afgelegd heeft.

ElGEn KRACHT En RESPECT STAAn CEnTRAAI.

DE TEENMEETING

De teenmeeting, onze jongerenvergadering, is een dankbaar moment om enkele zaken te

introduceren. Zo startten we in 2012 met de 'cirkelmethodiek'. Het team kreeg een opleiding positieve heroriëntering van Willy Vandamme (het Oranjehuis). Vanuit deze opleiding gingen we aan de slag met de cirkelmethodiek en pasten we een aantal zaken vanuit opdracht creatief te zijn. De mooiste brief wordt steeds beloond. Sinds vorig jaar voegde een begeleider er de volgende vraag aan toe: 'Vertel aan de Sint drie zaken waar je trots op bent, wat je goed gedaan hebt'. De doelstelling is dat onze gasten aan de slag gaan met complimenteren. In deze oefening werken we met 'zelf-complimenten'. Het complimenteren is één van de belangrijkste technieken in het oplossingsgericht werken. Laat ons wel duidelijk stellen dat dit louter een techniek is, het draait hoofdzakelijk om het proces!

THE JOSHUA T(H)REE

Gedurende de opleiding krijgen onze begeleiders een schatkist aan methodieken mee. In onze individuele begeleidingen gaan we hiermee aan de slag om zo de jongeren te laten werken aan hun vooropgestelde doelstellingen. Deze methodieken zijn gebouwd op een aantal heel belangrijke fundamenten (M. Le Fevere De Ten Hove, 2012)

- We gaan uit van de krachten en de sterktes van mensen. Deze krachten en sterkten zijn uniek voor elk van ons.

- Problemen helpen ons niet aan oplossingen, oplossingen ontleden wel

- De mogelijkheid om te kiezen, is essentieel om je leven in handen te nemen. Aan de hand van een casus willen we focussen op hoe wij in onze individuele begeleidingen oplossingsgericht aan de slag gaan. We gaan op zoek naar wat werkt en zetten hier op in.

De herstelcirkels toe op onze jongerenvergadering. De nadruk ligt op leren luisteren naar elkaar, zonder te oordelen, zonder te moeten reageren en leren je eigen mening te brengen in onze groep. We willen op deze wijze een vorm van reflecterende communicatie creëren.

Af en toe horen we de opmerking dat we te rooskleurig worden, dat we daar weer zijn met onze 'goed nieuws show'. Dit zijn signalen die kenbaar maken dat onze aanpak bijgestuurd moet worden, dat we te snel gaan, dat we te vlug willen kijken naar wat goed gaat en te weinig erkenning geven aan de lasten en zorgen van mensen.

VAN PECHVOGEL NAAR GELUKSVOGEL

Een terugkerend item in onze jongerenvergadering was de pechvogel van de maand.

Iedere jongere kon een pechverhaal opdissen, wie het meest pech had en verko-zen werd tot pechvogel kon genieten van een 'takenvrije' week. We gaven dit een oplossingsgerichte draai en gingen dit positief herkaderen (reframing) tot geluksvogel! Wie had de voorbije maand zoveel geluk dat hij er nog een weekje zonder taken bij kan nemen. Het achterliggende doel spreekt voor zich, we willen onze jongeren laten stil staan bij wat goed gaat en stimuleren om zo verder te doen.

En wat hadden jullie gedacht van een oplossingsgerichte sinterklaasbrief? Sinds jaar en dag schrijven onze jongeren een brief aan de Sint.

SITUERING VAN JOS

Jos is een 17-jarige jonge man. Hij wil vrij zijn, bij zijn familie wonen en op zijn gemak een joint roken. Dit is echter buiten de draagkracht van zijn ouders en 'de maatschappij' gerekend. Jos belandt in een dagcentrum. Hij blinkt er uit in afwezigheid. Dit is een 'talent' dat hij ook op school toepast. Willens nillens komt Jos bij ons terecht, een residentiële voorziening. Alles wat hij niet wil! Vanaf het eerste moment hebben we ons gefocust op wat goed loopt bij Jos. Geen evidentie voor een jongere die veelvuldig wegloopt, spijbelt, cannabis gebruikt,... Geregeld hebben we dan ook een 'onwennig' gevoel als we toch weer focussen op wat wel goed loopt en stellen we ons soms de vraag of we goed bezig zijn. Om ons hierin te ondersteunen, vallen we terug op de theorieën die ons helpen om te kijken naar de groeikansen en het geloof in krachten i.p.v. mislukkingen.

VERLOOP INDIVIDUELE GESPREKKEN Jos is een kerel met erg goede bedoelingen. Tijdens de eerste gesprekken valt op hoe bereid hij is om mee te werken. Hij weet wat er moet gebeuren om terug naar huis te gaan. Zonder verpinken somt hij de gewenste zaken op. Ik MOET naar school gaan, ik MOET stoppen met cannabis en ik MOET de afspraken thuis volgen. Zo klaar als een klontje! We worden optimistisch door zijn bereidheid en denken dat hij vlug positieve stappen zal zetten.

Geen vuiltje aan de lucht, leek het wel... Al snel bleek het niet zo evident de verwachtingen om te zetten naar de praktijk. De druk om het goed te MOETEN doen volgens het 'hulpverleningsplan' is te groot. We vergeten om echt in dialoog te gaan met Jos zelf, om hem te doen geloven dat er verandering mogelijk is. Hij maakt ons al gauw duidelijk dat wat we doen niet pakt. Het spijbelen op school en zijn cannabisgebruik swingen de pan uit. Hij gebruikt 't Groot Hersberge en zijn thuis als 'hotel'.

Tijdens de individuele gesprekken gaan we steeds aan de slag met 'schaalvragen' over zijn zelf- beleving, familie, vrienden en zijn doe- len. Deze re ectie vormt een opstart en een rode draad voor de begeleidingsgesprekken. Al gauw blijkt dat hij vaak zwak scoort rond zijn ouders. Hij verwoordt zijn moeder te missen en ook de relatie met zijn vader is zeer moeilijk. Het verbroken contact met zijn stiefbroer zit heel hoog. Vanaf dan kunnen we starten met het stellen van de gepaste vragen. Wanneer liep het contact wel goed? Hoe ging dit dan? Hoe deed je dit en wat heb je nodig om je broer, je vader eens te contacteren?

Geïnspireerd op de 'collage of the sym- bolic family' van Helene Dellucchi (2013) gaan we op zoek naar een methodiek die hem zou kunnen ondersteunen. Een methodiek die hem kan ondersteunen op momenten dat hij alleen is, zonder begeleiders, waarop hij zijn eigen hulp- bronnen kan aanspreken, op een sym- bolische manier. We' introduceren een ' symbolische familie'. Figuren waar hij naar opkijkt, beroemde guren, zangers, familieleden, beelden waar hij bewon- dering voor heeft omdat ze een talent hebben die hij belangrijk vindt,... We gingen samen op zoek naar guren die hem doen vooruit kijken.

Hij kiest voor een rapper the 'Notorious

Big', omdat die ondanks alles steeds voor zijn familie bleef zorgen en hem toeroept 'Don't smoke & go to school'. Hij kiest ook een foto van 'P', een skater die het door zijn vele inzet en training maakte in het leven. Voor Jos is hij een symbool om hem te ondersteunen om zijn diploma te halen. De derde foto wordt er één van Vrou- we Justitia, die oordeelt over goed en kwaad en symbool staat voor zijn stok achter de deur.

VERVOLG

Er komen kleine signalen van hoop. Op een avond komt Jos alweer niet terug naar de voor- ziening. Na een omweg bij een vriend, gaat hij 's avonds bij zijn vader slapen en is hij de volgende dag op school. Op dat moment leggen we de focus op wat wel goed gaat en wordt de 'sanctie' dan ook in die mate vertaald: "Oké, je bent hier een avond niet geweest, niet goed. We zien wel dat je tot bij je pa geraakt bent, dat vinden we wel goed". We doen dit opnieuw maar na afspraak met zijn vader. Groot is zijn verbazing, groot is ons risico! De volgende dag zit hij op school en zien we dat het hem lukt!! Zijn deze methodieken een garantie op succes? Zeker niet op dit moment in het levensverhaal van Jos. Hij blijft zoeken met veel vallen en opstaan. Toch zijn we er rotsvast van overtuigd dat hij al heel veel opgenomen heeft. Filip Caby (Kin- der- en jeugdpsychiater) leerde ons dat we zolang we kunnen, verschillende in- terventies moeten doen. We zien de ef- fecten vaak niet onmiddellijk. We weten ook niet of ze het gewenste e ect zullen hebben. Dat ze ergens e ect hebben op lange termijn of andere terreinen, dat staat wel als een paal boven water.

WAT BRENGT DE TOEKOMST?

Eerst willen we jullie nog de volgende wijsheid meegeven: 'When you discover you are riding a dead horse, the best strategy is to dismount'. Therese Steiner (2013) bracht ons deze wijsheid van de Dakota indianen. Het hielp ons al geregeld als we met onze jongeren niet wisten van welk hout pijlen te maken. We leerden kijken naar de signalen die jongeren ons geven en naar de kleine dingen die wel goed gaan. We leerden om andere houdingen en methodieken te zoeken, wanneer we merkten dat het



niet werkt. Methodieken zijn slechts technieken, tools, middelen... Wat voorop staat is de basishouding van het oplossings- gericht bezig zijn en het opbouwen van een goede wer- krelatie met de jongeren!

Vijf jaar geleden is die basishouding voorzichtig in 't Groot Hersberge ontstaan. Samen met onze nieuwe missie is het besef gekomen dat er een andere houding nodig is. Heel voorzichtig is het oplossingsgerichte in de muren en gordijnen gaan zitten en heeft zich nu stille- tjes verspreid. Iedereen raakt ervan doordrongen.

In de voorbije tekst hebben we de sfeer proberen te schetsen via de methodieken. Het is moeilijk, haast onmogelijk, om een sfeer op papier te zetten. Heel het personeel is ervan overtuigd dat we de focus moeten verleggen naar wat wel gaat. Dan kom je situaties tegen waarin de poetsvrouw begeleiders er attent op maakt dat we met een bepaalde actie misschien wel niet het gewenste e ect gaan bereiken....

En uiteraard is het geen goed nieuws show ! In de bege- leiding heb je nog altijd grenzen waar we niet omheen kunnen. Het helpt ons wel om anders te kijken naar jon- geren en om vanuit hun sterktes, te laten groeien in het nemen van verantwoordelijkheid.

NAWOORD

Chris Van Dam, staflid Korzybski Instituut

Oplossingsgerichte Therapie (Solution Focuses Therapy) werd begin jaren tachtig ontwikkeld door Steve de Sha-zer (1940 - 2005) en zijn partner Insoo Kim Berg (1934 – 2007) samen met hun collega's van het Brief Family Therapy Center in Milwaukee. Daarna heeft het zijn weg gevonden naar coaching, naar management, onderwijs en tal van andere sectoren. Zoals je in het mooie praktijkverhaal van Lieven kan lezen, is het ook zeer bruikbaar in de Bijzondere Jeugdzorg. Het oplossingsgericht denkkader kan het dagdagelijks werken met de jongeren kleuren en het omgaan van de collega's met elkaar positief beïnvloeden.

Een basisopleiding 'oplossingsgericht werken' is onmisbaar, maar daarnaast is de creativiteit van de begeleiders het belangrijkste ingrediënt om een oplossingsgerichte context te creëren. Vanuit het Korzybski Instituut zijn we overtuigd dat dit denkkader heel wat toepassingsmogelijkheden biedt in deze sector.

REFERENTIES

Caby, F. (2013). *Opleidingsdag 13 maart 2014, vierjarige opleiding*. Brugge: Korzybski-instituut.

Dellucchi, H. (2013). *Opleidingsdag 16 september 2013, vierjarige opleiding*. Brugge: Korzybski-instituut.

Dolan, Y. , Insoo, K.B. (2002). *De praktijk van oplossingen*. Amsterdam: Pearson.

Furman, B. (2014). *Opleidingsdag 18 maart 2014, vierjarige opleiding*. Brugge: Korzybski-instituut.

Ilsenbaert, L. (2007). *Praktijkboek oplossingsgerichte, cognitieve therapie*. Utrecht: De Tijdstroom.

Le Fevere De Ten Hove, M., et al. (2008). *Survivalkit voor leerkrachten*. Antwerpen: Garant.

Steiner, T. (2013). *Opleidingsdag 10 december 2013, vierjarige opleiding*. Brugge: Korzybski-instituut.

www.ilfaro.be

AUTEUR EN CONTACTGEGEVENS

Lieven Deroo Vzw De Patio Afdeling 't Groot Hersberge Groenestraat 2 8820 Torhout
bgl-hersberge@depatiovzw.be