

VOORWOORD

Graag begin ik mijn verhaal met een ander verhaal. Het zou afkomstig zijn uit de Taoïstische traditie en kan gemakkelijk meer dan 2000 jaar oud zijn. Het verhaal gaat over een oude wijze boer.

In China woonde een oude, wijze boer en alles wat hij bezat was zijn huis, zijn zoon en zijn paard. Zijn zoon en zijn paard waren dan ook erg belangrijk voor zijn levensonderhoud.

Op een dag breekt zijn paard door een omheining en loopt weg. De buurman van de boer komt langs en zegt: 'Ik vind het zo erg voor je dat je paard is weggelopen.' Waarop de boer zegt: 'Wie weet wat goed of slecht is?'

De buurman is in de war omdat het voorval hem duidelijk verschrikkelijk lijkt. Het paard was het meest waardevolle dat de boer bezat.

Maar het paard komt de volgende dag terug en hij brengt 12 wilde paarden mee. De buurman komt terug om het te vieren: 'Gefeliciteerd met je geweldige fortuin!' Maar de boer antwoordt opnieuw: 'Wie weet wat goed of slecht is?'

De dag erna temt de zoon van de boer één van de wilde paarden. Hij wordt eraf geworpen en breekt zijn been. Opnieuw komt de buurman terug: 'Het spijt me van je zoon.' En weer zegt de boer: 'Wie weet wat goed of slecht is?'

De volgende dag komt het leger naar het dorp van de boer om alle jonge mannen op te halen, om te gaan vechten in de oorlog. De zoon van de boer hoeft niet mee omdat hij gewond is.

Dit verhaal kan zo doorgaan. Goed. Slecht. Wie weet? We kunnen een andere kijk hebben op de dingen die gebeuren.

We zijn de verhalen die we onszelf vertellen. In deze verhalen creëren we onze werkelijkheid. Verhalen bieden houvast om onszelf, de wereld en gebeurtenissen die we meemaken te

verklaren. Verhalen verbinden heden, verleden en toekomst. Ze plaatsen situaties en anderen, met hun motieven en hun gedrag, in een begrijpelijk en logisch geheel.

Deze verhalen nemen we vaak aan als waarheid. Welk verhaal we geloven, beïnvloedt onze gedachten, emoties en gedrag. Ik geef een eenvoudig voorbeeld om dit te verduidelijken.

Stel je voor: je loopt door de stad en een oude vriend kruist gehaast je pad zonder te groeten. Je kunt denken: 'Leuk om hem weer eens te zien. Helaas zag hij me niet, hij was vast met zijn gedachten ergens anders. Ik zal hem vanavond bellen om bij te praten'. Je zou ook kunnen denken: 'Wat is hij arrogant geworden, hij deed gewoon alsof hij mij niet zag. Zo'n vriendschap hoef ik niet.'

De eerste denkwijze bevat nuancering en een overwegend positieve veronderstelling. In de tweede denkwijze zitten negatieve overtuigingen verweven: een negatieve intentie bij de ander en/of een negatieve eigenwaarde ('ik ben de moeite niet waard').

Mensen ervaren vaak problemen omdat ze in hun verhaal vastzitten. Ze slagen er niet in om zelf oplossingen te bedenken voor hun problemen omdat ze in veel gevallen een te enge kijk hebben op zichzelf en anderen.

Echter, mensen vallen niet samen met hun probleemgedrag. Ze zijn veel meer dan dat. Naast hun probleem hebben mensen ook kwaliteiten, dromen en wensen. Helaas zijn ze de connectie met deze kwaliteiten, dromen en wensen kwijt. In de psychotherapie worden hun verhalen uitgedaagd: zijn ze echt waar? Of kun je het ook op een andere manier vertellen? Door hen te laten vertellen over momenten waarop een probleem niet of nauwelijks van invloed is, verbreedt het vernauwde perspectief. De connectie met hun kwaliteiten, dromen en wensen wordt hersteld. Van daaruit kunnen ze opnieuw op zoek gaan naar gezondere, meer wenselijke alternatieven voor hun problemen en wordt een ander verhaal geconstrueerd.

Dat is ook zo in mijn praktijk als klinisch psychologe. Ik heb ondertussen bijna twintig jaar praktijkervaring in het werken met slachtoffers en daders. Ik begeleid slachtoffers bij hun verwerking van ingrijpende, traumatische gebeurtenissen. Bij mensen die grensoverschrijdend gedrag gesteld hebben, komt daarbij het opnemen van verantwoordelijkheid en herstel. Zowel in individuele gesprekken als in groepsessies begeleid ik mensen tijdens dit proces.

Mogelijk roept het woord 'dader' het clichébeeld van een crimineel op. Hun identiteit wordt, zowel door zichzelf als door anderen, verengd tot 'slecht'. Ze worden blind voor andere identiteiten zoals bijvoorbeeld 'mama of papa', 'collega', 'sporter', en vaak ook 'slachtoffer', ...

De polariteit tussen 'dader' en 'slachtoffer' is dan ook een constructie. Ook bij het woord 'slachtoffer' merk ik dat mensen verschillend reageren. Voor sommigen valt dit woord hun heel zwaar. Ik hoor wel eens dat iemand zichzelf meer beschouwt als 'overlevende' dan als 'slachtoffer'. Woorden kunnen voor iedereen een verschillende betekenis hebben. Het zorgvuldig benoemen is belangrijk en kan helpend zijn.

Kortom, wanneer mensen problemen ervaren, is een open kijk een wezenlijk deel van de oplossing. Dit is één van de fundamenteën die ik leerde tijdens mijn opleiding in de oplossingsgerichte therapie aan het Korzybski Instituut (Brugge).

Het leek mij dan ook een goed idee om een spel te ontwikkelen om mensen te trainen in een brede en onbevooroordeelde kijk. Het resultaat is OPEN MIND, het oplossingsgerichte interactiespel. Ik ontwikkelde het samen met drie studiegenoten als eindwerk van de opleiding psychotherapie aan het Korzybski Instituut (Brugge, België).

OPEN MIND wil op een speelse manier een bijdrage leveren om uit de tunnelvisie te geraken, de blik te verruimen en op die manier weer een brede kijk krijgen op mensen en situaties.

Concreet laat het bordspel mensen op een laagdrempelige en veilige manier ervaren wat oplossingsgericht denken, praten en

werken inhoudt. Een spelvorm motiveert bovendien om te leren. Het geleerde bekijft beter in combinatie met plezier en amusement. Spel stimuleert verder ook creatief denken, faciliteert het bespreken van erg zinvolle informatie, neemt remmingen weg en stimuleert om te experimenteren. Een bijkomende voordeel van een spel is dat je dit samen met anderen doet. Het creëert meer betrokkenheid en stimuleert positieve interacties en wederzijds leren.

Ik ontving reeds een groot aantal enthousiaste reacties van mensen die met het spel OPEN MIND aan de slag gingen. Het spel werd onder andere ingezet als teambuildingactiviteit, bij de start van een nieuwe groep, in coachingstrajecten en dit in verschillende werkcontexten zoals hulpverlening, onderwijs en andere non-profitorganisaties. Onze ervaring leert dat OPEN MIND een krachtig en veelzijdig instrument is dat veel teweeg kan brengen bij mensen:
Ik wens jou alvast veel plezier met OPEN MIND!

You can't unscramble a scrambled egg.

Josephine Roos

Gent, lente 2023

VOORWOORD

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING

HOOFDSTUK 1: MINDSET

1.1 STATISCHE VERSUS GROEI MINDSET

1.1.1 Statische mindset

1.1.2 Groei mindset

1.1.3 Overzicht met enkele typische uitspraken

1.2 OPEN MIND

Kader: Nervus vagus, de link tussen lichaam en geest

HOOFDSTUK 2: HET OPLOSSINGSGERICHTE DENKKADER

2.1 PROBLEEMGERICHT VERSUS OPLOSSINGSGERICHT

2.1.1 Het probleemgerichte model

2.1.2 Het oplossingsgerichte model

2.1.3 Wat is oplossingsgericht niet? Veel voorkomende misvattingen

Kader: Wat werkt in psychotherapie?

2.2 VOORONDERSTELLINGEN OPLOSSINGSGERICHT DENKEN

2.2.1 Elke persoon beschikt over krachtbronnen

2.2.2 Achter elke daad zit een positieve intentie

2.2.3 De oorzaak van een probleem zegt niets over de oplossing

2.2.4 Mogelijkheid tot keuzes maken is essentieel om je goed te voelen

2.2.5 De oplossingsgerichte coach is nieuwsgierig en niet-wetend

2.3 OPLOSSINGSGERICHTE SAMENWERKING

2.3.1 Psychologische veiligheid

Kader: Hersengebieden en de amygdala

2.3.2 Competentie

2.3.3 Samenvattend

HOOFDSTUK 3: ALGEMENE TOELICHTING BIJ OPEN MIND

3.1 UITLEG TITEL OPEN MIND

3.2 DOELSTELLINGEN

3.2.1 Kennismaken met het oplossingsgerichte denkkader

3.2.2 Elkaar op een speelse manier (beter) leren kennen

3.2.3 Je eigen kwaliteiten en vaardigheden en die van je groepsleden spelenderwijs ontdekken

3.2.4 Een positieve en open manier van denken stimuleren

3.2.5 Op een laagdrempelige manier een leerproces en creatief denken stimuleren

3.2.6 Een oplossingsgerichte interactie bevorderen

3.2.7 Een oplossingsgericht klimaat creëren

3.3 OPBOUW

3.3.1 Inhoud speldoos

3.3.2 Spelkaarten

3.3.3 Symboliek van het ontwerp

3.3.3.1 Spelbord

3.3.3.2 Categorieën

3.3.3.3 Toren vormen

3.4 TOEPASSINGSMOGELIJKHEDEN

HOOFDSTUK 4: SPELVORM

4.1 SPELVERLOOP: ALGEMEEN

4.1.1 Doelen

4.1.2 Randvoorwaarden

4.1.3 Spelverloop

4.2 SPELVARIANTEN

4.2.1 Variant 1: energizer

4.2.2 Variant 2: met 13 tot 24 spelers

4.2.3 Variant 3: zonder spelbord

4.3 TIPS BIJ HET WERKEN MET OPEN MIND

4.3.1 Verwachtingen

4.3.2 Basiskennis van het oplossingsgerichte denken

4.3.3 Als in een film

4.3.4 Tref voorbereidingen

4.3.5 Introductie en afronden

TOT SLOT

DANKWOORD

REFERENTIES

BIJLAGEN

Bijlage A: Vragen OPEN MIND

Bijlage B: Getuigenissen & Ervaringen

INLEIDING

Heel vaak stellen vrienden mij de vraag: 'Jij als oplossingsgerichte therapeut, geef mij eens de oplossing voor mijn probleem.' Ze zijn verbaasd als ik hen geen concrete oplossing aanreik, maar antwoord met deze vragen:

'Stel je voor: terwijl je vannacht slaapt, worden al je problemen opgelost. Je ontwaakt. Je weet niet dat dit mirakel heeft plaatsgevonden.

Wat zal anders zijn? Waaraan zal je merken dat het probleem er niet meer is? Hoe zie je dat er een mirakel gebeurd is? Wat zal je anders doen?

Welke kleine stapjes denk je te moeten nemen om daar te komen?

Wat zou het eerste kleine teken zijn dat aangeeft dat je het op de juiste weg bent ...?'

Vreemd antwoord, niet?

Zo is het idee ontstaan om iets te ontwikkelen om op een speelse, niet-theoretische manier uit te leggen wat oplossingsgericht denken precies is. In tegenstelling tot wat het woord 'oplossingsgericht' impliceert, worden geen oplossingen aangereikt. Het spel laat je ervaren wat het dan oplossingsgerichte gedachtegoed en denken wel inhoudt.

Deze handleiding is bedoeld voor diegenen die nieuwsgierig zijn naar de achterliggende principes van het oplossingsgerichte gedachtegoed. De essentie van de oplossingsgerichte denkwijze is dat je oplossingen voor problemen zoekt bij de dingen die er al zijn en die je al kunt. Dit lijkt een eenvoudig principe al blijkt de toepassing ervan dat niet. Als je zoekt naar een concrete oplossing voor een specifiek probleem of conflict, zal je die hier niet vinden. Wat je wel kunt vinden, is een vatbare en heldere uitleg over het oplossingsgerichte denkkader aan de hand van een aantal vooronderstellingen.

Oplossingsgericht werken wordt gebruikt in allerlei contexten waarin mensen geconfronteerd kunnen worden met moeilijkheden en op zoek gaan naar antwoorden en veranderingen. Oplossingsgericht werken heeft niet alleen een vaste waarde in psychotherapie maar ook in onderwijs, jeugdzorg, coaching, management, begeleiding, bemiddeling, teamontwikkeling, ...

Eerst voelen dan geloven.

Er zijn al heel wat boeken geschreven over deze manier van werken. Ik wil een stap verder gaan.

Deze handleiding hoort bij het oplossingsgerichte interactiespel OPEN MIND die jou de effecten van het oplossingsgerichte gedachtegoed laat ervaren en voelen. Via OPEN MIND kan impliciet ofwel net heel expliciet oplossingsgericht gewerkt worden. Het spel is daarom geschikt voor wie het oplossingsgericht denken wil leren kennen en wil integreren in de dagelijkse werking, als voor situaties waarin mensen elkaar en elkaars kwaliteiten willen leren kennen. OPEN MIND kan in alle situaties in teams gebruikt worden om op een laagdrempelige en speelse manier te werken rond veerkracht, energie en verbondenheid. Onder teams verstaan we elke groep personen die door samenwerking een gemeenschappelijk doel probeert te bereiken. Het gaat bijvoorbeeld over collega's maar ook over sportteams, klasgroepen, trainingsgroepen, therapeutische groepen, vrienden- en familiekring, ...

Om de doelstellingen van OPEN MIND te bereiken, is een goede basiskennis van het oplossingsgerichte gedachtegoed zinvol. Deze handleiding kan dan ook gelezen worden als extra informatie bij het spel en is dus geschikt voor trainers, docenten, managers, hulpverleners, coaches, loopbaanadviseurs, trajectbegeleiders, leerlingenbegeleiders, enz. Voor een vlotte leesbaarheid spreken we in de handleiding steeds over 'coach'.

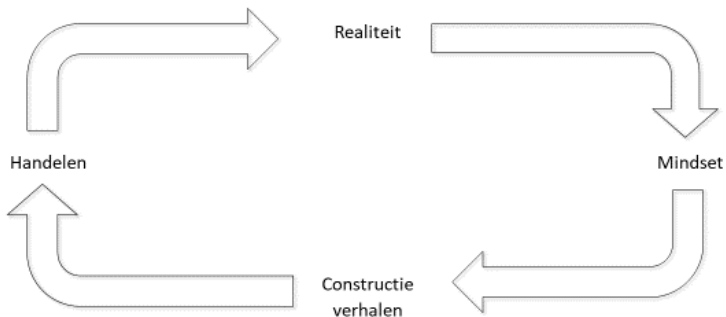
HOOFDSTUK 1: MINDSET

1.1 STATISCHE VERSUS GROEI MINDSET

Wanneer je ‘mindset’ intikt in de catalogus van de bibliotheek, vind je boeken uit heel diverse categorieën: gezondheid, voeding, sport, opvoeding, politiek. Dit is misschien wel een indicatie over hoe bepalend onze mindset wel kan zijn.

Maar wat is een mindset nu eigenlijk?

Het is een manier van denken, niet alleen over anderen, maar ook over jezelf. Zoals ik reeds in het voorwoord aanhaalde, construeren we de werkelijkheid via verhalen. Hoe jij denkt over jezelf beïnvloedt in grote mate deze geconstrueerde verhalen en bijgevolg beïnvloedt het de manier waarop jij je leven leidt. Jouw huidige opvattingen en overtuigingen samen vormen namelijk jouw beeld van de wereld en je eigen rol daarin. Op die manier bepaalt je mindset hoe jij risico's en inspanningen opvat: Zie je kansen of juist belemmeringen? Ga je voor het avontuur of blijf je liever in je comfortzone?



Professor psychologie Carol Dweck (Stanford), bekend voor haar onderzoek naar motivatie en groeimentaliteit, onderscheidt twee mindsets: een statische en groei mindset.

1.1.1 Statische mindset

Heb je het idee dat jouw kwaliteiten uit marmer gehouwen zijn, dan spreekt men over een statische mindset. Je gelooft dat een groot deel van je eigenschappen en talenten aangeboren zijn, waardoor je overtuigd bent dat iemand inherent intelligent, getalenteerd of slim is, of omgekeerd. Talenten worden niet gezien als iets dat je kunt ontwikkelen maar als iets vaststaand.

Een dergelijke overtuiging heeft implicaties op je prestaties. Omdat je met een statische mindset ervan overtuigd bent dat je maar beperkt kunt groeien als mens, ben je eerder geneigd om op te geven en minder moeite te doen om jezelf te verbeteren. Je gelooft immers niet dat je je talenten kunt ontwikkelen. Uit vrees om te falen, worden geen nieuwe uitdagingen aangegaan. Wanneer je vaardigheden ziet als een deel van wie je bent, voelt feedback aan als een persoonlijke aanval. Bovendien heb je het gevoel dat je voortdurend moet bewijzen dat je wel degelijk over deze kwaliteit beschikt.

Negatieve gebeurtenissen worden meestal gezien als langdurig en permanent.

Wanneer je een negatieve gebeurtenis meemaakt, ervaar je vaak een gevoel van machteloosheid. Je hebt het gevoel dat de dingen je overkomen, dat je geen grip op situaties hebt en dat je het zelf verknoeid hebt. Je legt de oorzaak van de negatieve ervaringen vrijwel uitsluitend bij jezelf.



Oorzaken van positieve ervaringen die je beleeft, leg je dan weer buiten jezelf.

Het statische denkpatroon wordt vaak vertolkt door typische woorden als 'niets', 'nooit' of 'altijd'.

Voorbeelden hierbij zijn: 'Ik kan niet meer.', 'Ik doe nooit iets goed.', 'Je luistert nooit naar me.' en 'Je komt altijd te laat.'

1.1.2 Groei mindset

Als je overtuigd bent dat je kwaliteiten kunt ontwikkelen door er moeite voor te doen, dan spreekt men van een groei mindset. De overtuiging dat vaardigheden niet vaststaan, zorgt ervoor dat de kans om de vaardigheden onder de knie te krijgen ook daadwerkelijk groeit. Tegenslagen worden gezien als uitdagingen en kansen om de situatie te evalueren. Ook feedback is waardevol om te verbeteren. Door inspanning en oefening kun je beter worden.

Negatieve gebeurtenissen worden eerder gezien als van voorbijgaande aard. Na een tegenvaller kun je het gevoel van tegenslag beperken tot die ene specifieke gebeurtenis. Het waait wel over.

Ook in de woordenschat merk je meer tijdsoriënterende woorden als 'vandaag', 'nu', 'de laatste weken'.

Bijvoorbeeld: 'Ik ben vandaag moe van al die taken.', 'Je vindt het niet fijn wanneer ik de tafel niet afruim', 'De laatste tijd maak je niet veel tijd voor me.', 'De voorbije twee dagen kwam je te laat.'

