

Ontdekkend Kijken

Basisboek
Methode Heijkoop

Jacques Heijkoop

Deel I

1 — Introductie 23

Waar gaat dit boek over?	23
Anders kijken naar...	24
Proces van verandering	25
Spanningsvelden	26
Waarom het contact en de samenwerking met de cliënt veranderen?	27
Voor wie is dit boek bedoeld?	29
Relatie met het boek 'Vastgelopen'	29
Hoe zit dit boek in elkaar?	30
De details	30
De geschiedenis	33

2 — Ontwikkeling van de Methode 35

Hoe het begon	35
Waar wordt het toegepast?	39
Wat is de Methode Heijkoop?	39
Principes die de Methode Heijkoop dragen	40

3 — Wat houdt de Methode in 47

Keten van zichzelf versterkende veranderingen	47
Voor wie	50
Waarvoor (vraagstellingen)	51

4 — Visie 55

Een relationele visieop welzijn	55
Kwaliteit van bestaan	57
Groei naar volwassenheid	59
De ontwikkeling van het Zelf	61

5 — De ontwikkeling van het Zelf onder druk	71
De ontwikkeling van het Zelf is kwetsbaar	71
Gedragsproblematiek; een beschadiging van de ontwikkeling van het Zelf	72
Visie op begeleiding en behandeling	74
6 — Theoretisch kader	85
Transactioneel ontwikkelingsmodel	86
De ontwikkeling van het Zelf	87
Transactionele Analyse	87
Hechtingstheorie	88
Ethologie	89
Waarnemingspsychologie	90
Sociale waarneming	90
Wie en Wat	91
Sociale veranderingsprocessen	91
Aangeleerde hulpeloosheid	92
Mindfulness	92
7 — Werkwijze Methode Heijkoop	95
Hoe werkt het?	95
Proces van verandering	101
Invloed en resultaat	105
Implementatie	110
8 — Het proces van verandering	115
Verandering binnen sociale systemen	115
Proces van verandering	118
Kwaliteitssprongen bij de begeleider	127
Conditie	131
Competenties Heijkooptrainer/coach	131
Rol Heijkooptrainer/coach in de periodes van het proces	138

9 — Het traject	139
Aansluiten bij het proces	139
Oriëntatieperiode: wat speelt er?	142
Implementatieperiode: aan de slag	144
Integratieperiode: inzichten en Relationale kwaliteiten borgen	152

Deel II

1 — Inleiding Ontdekkend Kijken	161
Introductie	161
Werkwijze Ontdekkend Kijken	171
De voorwaarden	179
2 — Competenties voor het traject	187
Het traject Ontdekkend Kijken	189
Oriëntatie Wat speelt er?	190
Implementatie Video-opnames	192
Implementatie Videoanalyse	197
Implementatie Bewust bekwaam	220
Integratie Ervaringen opdoen en verankeren	222
3 — Uitvoering Ontdekkend Kijken	227
Videoanalyse Ontdekkend Kijken	227
Verkenning in de praktijk	239
Tweede videoanalyse Ontdekkend Kijken	240
Inzichten formuleren en Relationale kwaliteiten benoemen	242
Afronding instrument Ontdekkend Kijken	256

4 — Het proces van verandering	257
Drie perioden	258
Het proces van verandering	260
Kwaliteitssprongen door Ontdekkend Kijken	262
5 — Relatie met de andere instrumenten	267
Werkwijze van de instrumenten	268
Functioneringsprofiel	269
Relatiedynamiek	272
Constructieve Hantering Probleemgedrag	273
Videotraining	275
Nawoord	279

Bijlagen

Het Emmermodel	283
Handleiding voor het maken van video-opnames	287
Voor de opnames	287
Situaties om te filmen	287
Tijdens de opnames	288
Na afloop	289
Beheer	289
Handleiding videoanalyse Ontdekkend Kijken	290
De opening	290
Eerste kijkronde	291
Eerste indruk	291
Tweede kijkronde	292
Afronding	293

Handleiding introductie Observatieschema	295
Introductie Observatieschema	296
Formulier Observatieschema	300
Formulier Inventarisatie	301
Handleiding Inzichten formuleren en Relationale kwaliteiten benoemen	302
De opening	303
Inzichten formuleren	303
Relationele kwaliteiten benoemen	304
Afronding bijeenkomst	305
Bronnen	306
Begrippen	309

I

Introductie

Waar gaat dit boek over?

Dit boek is bedoeld om familieleden en professionals te inspireren om de levenskwaliteit van mensen met een beperking duurzaam te verhogen. Dat lijkt in extreme gevallen wel eens een onmogelijke opdracht, maar al lezend zult u zien dat het alleszins de moeite waard is om het te proberen op de manier die in dit boek wordt beschreven, ook al is succes niet altijd gegarandeerd. De Methode Heijkoop heeft zich ontwikkeld op basis van theorieën en dankzij de uitwisseling van ervaringen met familieleden en professionals die zich buitengewoon betrokken voelen bij zeer kwetsbare mensen. De vele jaren ervaring met de Methode Heijkoop hebben laten zien dat het welzijn van zowel de cliënt als de mensen die voor hem zorgen erop vooruit gaat als allen samen werken aan een nieuwe manier van kijken naar de betrokken persoon, en zij samen bijdragen aan de ontwikkeling van het Zelf van de cliënt en zichzelf. Want niet alleen de cliënt gaat erop vooruit, ook begeleiders en familieleden krijgen meer zelfvertrouwen en voelen zich competentier door hun andere kijk op de cliënt.

Het centrale onderwerp van de Methode Heijkoop is de relatie tussen een persoon met een beperking en zijn begeleiders en familieleden. Hoewel de persoon met de beperking afhankelijker is van de mensen om hem heen dan andersom, hebben ze elkaar als mens hard nodig. De Methode Heijkoop helpt begeleiders en familieleden op een nieuwe manier kijken naar hun cliënt en familielid, wat de dagelijkse contacten tussen hen op een vanzelfsprekende manier sterk beïnvloedt. Begeleiders¹ krijgen meer

1 Begeleider staat ook voor ouder, familie, leerkracht, enz.

oog voor de lichaamstaal van de cliënt² en reageren daar op een persoonlijker manier op. De cliënt voelt zich gezien en herkend, laat steeds meer van zichzelf zien en durft meer initiatief te nemen. Cliënt en begeleider krijgen meer plezier in het contact, wat voor beiden ‘belonend’ werkt en de nieuwe manier van communicatie en samenwerking versterkt. De nieuwe manier is geen aangeleerd gedrag, maar een (h)erkenning van kwaliteiten die de meeste begeleiders al van nature hebben en die zij spontaan blijken te kunnen inzetten. In de oude manier van contact maken was daar door allerlei omstandigheden en ingesleten patronen vaak geen ruimte voor, met veel spanning, conflicten en probleemgedrag als gevolg.

Anders kijken naar...

Een andere kijk op de cliënt is in de Methode Heijkoop steeds de grondslag geweest om onverwachte openingen te vinden in ernstig vastgelopen situaties. Het meest basale onderdeel van de methode is een unieke, niet-oordelende manier om met behulp van videobeelden de lichaamstaal van de cliënt te analyseren. Als aan begeleiders na afloop van een Heijkoop-traject werd gevraagd wat nu precies bijdroeg aan de positieve veranderingen in de relatie tussen hen en de cliënt, dan was het antwoord vrijwel altijd: “Ik ben op een heel andere manier naar hem gaan kijken dan ik gewend was. Vandaar dat de werkwijze de naam ‘Anders kijken naar’ kreeg.

Begin jaren 90 startte de opleiding tot Heijkooptrainer/coach voor gedragswetenschappers, en kreeg de werkwijze de naam ‘Methode Heijkoop Anders kijken naar’.

Om contact te krijgen met mensen met een beperking en hen te begrijpen, moeten we ons op een bijzondere manier inspannen. Door goed naar hen te kijken en te luisteren worden we ons niet alleen bewust van wat er mis gaat in de communicatie maar zien ook dat er bij de cliënt en bij onszelf volop mogelijkheden zijn om misverstanden te voorkomen. Vooral die laatste ontdekking is voor veel begeleiders echt verrassend. Communicatie is doelgerichte uitwisseling tussen twee personen. Maar de persoon met de beperking heeft nu eenmaal minder mo-

² Met cliënt wordt bedoeld, kind, pupil en patiënt.

gelijkheden om onze bedoelingen te begrijpen en om zijn eigen emoties en bedoelingen aan ons over te brengen. Om misverstanden te voorkomen moet de begeleider daarom zowel de taal van de cliënt als die van zichzelf leren kennen. Wij denken vooral in woorden, in taal, we zijn ons nauwelijks bewust van onze lichaamstaal. Toch speelt die een zeer belangrijke rol in het contact met de cliënt.

Het gaat over betekenisvol kijken

Het nauwgezet en herhaald kijken naar videobeelden, beschrijven wat je ziet en vervolgens hardop betekenis geven aan wat men ziet, blijkt een waardevolle observatietechniek. Ik ontdekte dat betekenis geven aan andermans gedrag een mentale activiteit is, waarmee je voortdurend en voor een groot deel onbewust bezig bent. Door hardop te ‘analyseren’ wat je aan een ander ziet, toets je je ‘oordeel’ over zijn uiterlijk en gedrag.

In de zorg wordt veel gebruik gemaakt van video, maar vooral om te kijken naar wat er al dan niet goed gaat. In de Methode Heijkoop wordt video gebruikt om begeleiders genuanceerd te laten kijken en bewuster betekenis te laten geven aan wat zij aan de cliënt zien en horen. Video scheidt ook afstand. Het geeft je de gelegenheid om achteraf, als iedereen weer wat rustiger is, terug te kijken naar situaties die op het moment dat je er midden in zit, te gespannen zijn om gedetailleerd en onbevooroordeeld te kunnen kijken.

Proces van verandering

De Methode Heijkoop is een open manier van actief samenwerken, die aansluit bij de persoonlijke mogelijkheden van ouders en teamleden. De werkwijze leidt er op een vanzelfsprekende manier toe dat begeleiders en familieleden de cliënt op een andere manier gaan zien, dat ze anders over hem denken en hem op een nieuwe manier beleven. De veranderingen zijn niet gepland en hebben voor iedereen een eigen kleur en tempo. Het effect op zowel de cliënt als op de begeleiders en ouders heeft wel een duidelijke richting. Allen beleven in het contact gaandeweg steeds vaker momenten waarin ze een duidelijk onderscheid voelen tussen zichzelf en

de cliënt, en de cliënt een eigen inbreng heeft. Deze momenten, waarin de spontane verandering in de relatie en het contact goed voelbaar is, worden het proces van verandering genoemd. Als de cliënt en de begeleider het gevoel hebben dat deze veranderingen niet van buitenaf zijn opgelegd, maar dat ze uit henzelf voortkomen, is de kans groot op een blijvend en voortgaand gunstig effect.

Spanningsvelden

Het boek gaat in op spanningsvelden in de zorg voor mensen met een beperking, zoals:

- de behoefte om gedrag te verklaren tegenover het belang van betekenisvol kijken;
- regels en structuren die van bovenaf worden opgelegd tegenover de ruimte om te kunnen afstemmen op de mogelijkheden van de cliënt en die van jezelf;
- voorspelbaarheid tegenover verrassing;
- de kracht van het gezamenlijke in combinatie met de ruimte voor het individuele;
- het beperkende dan wel uitnodigende effect van veiligheid;
- de schadelijkheid van probleemgedrag, en de extra kansen die het biedt;
- de neiging om spanning en conflicten te vermijden tegenover het groeiende vermogen om ze aan te gaan;
- de neiging om mensen in te delen en te begeleiden op basis van hun stoornis en gedrag tegenover de uiteenlopende behoeften van individuen, ongeacht hun beperking;
- de kracht van het geschreven en gesproken woord tegenover de barrière die de taal opwerpt voor mensen die vooral communiceren via hun lichaam;
- adviseurs die vooral uitgaan van hun eigen deskundigheid en zo de kracht van begeleiders ‘uitschakelen’ versus adviseurs die de kracht van begeleiders en familie weten te activeren.

De Methode Heijkoop raakt al deze spanningsvelden en weet ze op een creatieve manier te combineren.

Wie is de cliënt?

In zorg en onderwijs wordt veel energie gestoken in het vaststellen van een diagnose. Het kind of de volwassene ontwikkelt zich niet normaal. Welke stoornis, beperking of ziekte is daar de oorzaak van? Gevolg van die grote aandacht voor de diagnose is dat er nauwelijks meer energie wordt gestoken in de kwaliteit van leven van de persoon.

De organisatorische aandacht voor de diagnostiek is aan één kant begrijpelijk, want zonder diagnose geen indicatie, en zonder indicatie geen geld om bekwame begeleiders te kunnen betalen. Daar komt bij dat gedragswetenschappers in hun opleiding vooral veel kennis hebben vergaard over stoornissen en beperkingen en nauwelijks over het effect van goede of slechte relaties met begeleiders op de kwaliteit van leven.

Tijdens het onderzoek naar de oorzaken van de stoornis en ook daarna is er weinig aandacht voor de persoonlijke mogelijkheden van de cliënt en van de mensen die belangrijk voor hem zijn. Zo gaan vaak veel kostbare tijd en energie verloren, die niet is gestoken in de ontwikkeling van het Zelf van de cliënt. Toch hoeft een en ander elkaar niet te bijten. De Methode Heijkoop gaat ervan uit dat ontwikkeling van het Zelf de gezonde mogelijkheden van de cliënt en zijn begeleiders mobiliseert. De diagnose valt daarmee niet weg, maar komt in balans met het scheppen van ontwikkelingsmogelijkheden voor de cliënt.

Waarom het contact en de samenwerking met de cliënt veranderen?

Hieronder een overzicht van veel voorkomende aanleidingen om de Methode Heijkoop in te zetten en de waarde die dat heeft voor het vakmanschap van de begeleider en voor de cliënt.

Aanleidingen	Waarde voor het vakmanschap van de begeleider	Waarde voor de cliënt
De cliënt beter willen kennen.	Betekenisvol kijken en standpuntwisseling.	Als persoon worden gezien en gewaardeerd.
Aanvulling op diagnostiek die vooral gaat over stoornissen.	Beeldvorming over de cliënt maakt begeleider bewust van zijn eigen kijk op de cliënt.	Contact met de begeleider is vooral een ontmoeting tussen twee mensen.
Onverklaarbare terugval in functioneren en ontwikkeling.	Kunnen aansluiten bij de mogelijkheden die de cliënt op dit moment heeft.	Niet meer 'op zijn tenen hoeven lopen'. Invloed ervaren, ook als het minder met je gaat.
Vastgelopen relaties en probleemgedrag.	De begeleider wordt zich bewust van wat het probleemgedrag voor de cliënt betekent en krijgt oog voor diens mogelijkheden om het probleemgedrag zelf te hanteren.	Herstel van het vertrouwen in de begeleider en zichzelf.
De beheersmatige begeleidingscultuur willen veranderen.	Open en elkaar aanvullende samenwerking met collega's en adviseurs.	Veilige experimenteerruimte voor eigen initiatieven.
Kwaliteit van de zorgverlening willen verhogen.	Begeleider krijgt ruimte voor en ondersteuning bij het ontwikkelen van zijn eigen kwaliteiten en talenten; de onderlinge samenwerking verbetert daardoor.	Open en ontspannen sfeer in zijn woonomgeving, op zijn werk, op school, en in zijn vrije tijd.
Bovenstaande aanleidingen komen ook gecombineerd voor.	Wat een uitgebreider beroep doet op het vakmanschap van de begeleider en daarom soms de inzet van meerdere Heijkoop-instrumenten vraagt.	Met als gevolg een combinatie van bovenstaande meerwaarde voor de cliënt.

Tabel 1 — 'Toegevoegde waarde voor de begeleider en cliënt'

Voor wie is dit boek bedoeld?

Als studieboek om de lesstof voor deelnemers aan de opleiding tot Heijkooptrainer/coach overzichtelijk en toegankelijk te maken.

Als naslagwerk voor na de opleiding, om snel een antwoord te vinden op vragen over het toepassen van de Methode Heijkoop.

Als kennisboek voor belangstellenden die zich willen verdiepen in deze bijzondere manier van samenwerken met begeleiders en ouders en het effect daarvan op het begeleiden van mensen met een beperking, zoals gedragskundigen, logopedisten, bewegingstherapeuten, autismeconsulenten en casemanagers. Dat geldt ook voor hen die zich interesseren voor de wetenschappelijke basis van de Methode Heijkoop, in het bijzonder het instrument Ontdekkend Kijken.

Als informatieve tekst voor familieleden en begeleiders die geïnteresseerd zijn in de Methode Heijkoop omdat ze er mee te maken hebben.

Als handleiding voor leidinggevenden en managers die draagvlak moeten creëren voor kwaliteitsmanagement.

Relatie met het boek ‘Vastgelopen’

In 1991 verscheen het boek ‘Vastgelopen’. Ik beschreef daarin mijn ideeën over en ervaringen met verstandelijk beperkte mensen in vastgelopen situaties, om te laten zien dat er wel degelijk vanuit een relationeel perspectief mogelijkheden zijn om die vlot te trekken. De voorbeelden in het boek Vastgelopen gaan voornamelijk over mensen met een verstandelijke beperking en ernstige gedragsproblemen.

Later is de Methode Heijkoop toepasbaar gebleken bij veel meer doelgroepen, omdat zij ook in bijvoorbeeld onderwijs, geestelijke gezondheidszorg, jeugdzorg, en zorg voor dementerenden uitermate goed toepasbaar bleek. Ook daar bewees de methode haar waarde, niet alleen als er sprake was van problematisch gedrag van een cliënt, maar evengoed als instrument om de kwaliteit van de zorg in de hele organisatie te verbeteren.

Terwijl in het boek ‘Vastgelopen’ vooral aandacht wordt besteed aan de uitgangspunten voor analyse en behandeling, ligt het accent in dit boek op de methodische manier om die uitgangspunten in het dagelijks leven te integreren. De cliënt, zijn familie en begeleiders, leidinggevenden en behandelaars werken nauw samen in dat proces.

Voor beide boeken geldt dat de uitgangspunten, ideeën en theoretische concepten gebaseerd zijn op de gewone ontwikkeling van de mens, en op omstandigheden die het mensen mogelijk of juist moeilijk maakt om psychisch gezond te functioneren.

Hoe zit dit boek in elkaar?

Het boek bestaat uit:

- **Deel I** is een algemene inleiding met de ontstaansgeschiedenis, wat de Methode Heijkoop inhoudt, de visie en theoretische achtergronden, voor wie en welke vragen het ingezet kan worden, wat de resultaten zijn, wat er nodig is en waarom het werkt zoals het werkt. De inleiding introduceert ook de hulpinstrumenten van Ontdekkend Kijken binnen de Methode Heijkoop en is daarmee de opmaat naar de volgende delen.
- **Deel II** gaat over het belangrijkste instrument in de Methode Heijkoop: Ontdekkend Kijken. Na een beschrijving van de werkwijze wordt gedetailleerd aandacht besteed aan de voorwaarden voor een succesvolle inzet. Een belangrijke plaats is ingeruimd voor de competenties van de Heijkooptrainer/coach.

De details

De beschrijving van de Methode Heijkoop komt u hier en daar misschien erg gedetailleerd voor. Maar die nauwkeurige beschrijving is niet voor niets. Zij heeft zich in tientallen jaren uitgekristalliseerd. Daarbij is steeds duidelijker geworden dat een nauwkeurige toepassing sterk van invloed is op de mate waarin de Methode Heijkoop ook op de lange termijn effect heeft op het denken en handelen van deelnemers aan een Heijkoop-traject. En dus uiteindelijk op het welzijn van de cliënt.

Hieronder wat van die vragen die ik geregeld hoor:

Waarom kunnen er geen twaalf deelnemers meedoen aan een traject Ontdekkend Kijken? Waarom maximaal acht?

Hoewel het een groepstraining lijkt, gaat het om de individuele inbreng van elke deelnemer. Het werken in de groep versterkt het individuele effect. Bij maximaal acht deelnemers werkt het individuele effect, bij meer deelnemers niet, heeft de ervaring geleerd. Dan is het effect op de deelnemers veel kleiner, of er haken mensen feitelijk dan wel mentaal af.

Maar we willen juist dat er zoveel mogelijk mensen meedoen, zodat de Methode Heijkoop zo breed mogelijk wordt toegepast in het team.

Dan zul je moeten kiezen: wie staan het dichtst bij de cliënt? Wie werken het meeste met hem? Ga uit van een kernteam van vier à vijf personen die het dichtst bij de cliënt staan en hem het meeste met hem werken.

Waarom moet er voorwerk worden gedaan, waarom kunnen we niet gewoon met Ontdekkend Kijken beginnen?

Vóór je start is het nodig dat alle betrokkenen formeel en informeel met de Methode Heijkoop instemmen: zo mogelijk de cliënt, zijn familieleden, begeleiders, leidinggevende, teamadviseurs en het management van de organisatie. Om het proces van verandering op gang te laten komen en een evenwichtige, actieve samenwerking tot stand te brengen, is het nodig dat de Heijkooptrainer/coach van te voren op een open manier kennismaakt met de cliënt en de mensen met wie hij dagelijks optrekt: zijn begeleiders. De mensen die aan de Methode Heijkoop gaan meedoen staan niet op een eiland, ook hun organisatie moet zich werkelijk betrokken tonen. Managers en leidinggevendenden moeten vaak eerst een werkbijeenkomst hebben meegemaakt om te begrijpen welke waarde de Methode Heijkoop heeft voor de kwaliteit van de zorg. Daar zien ze pas hoe sterk het effect is op de begeleiders en de cliënt. Het besluit van het management en goed voorwerk maken de kans groter dat alle deelnemers ook werkelijk aanwezig zijn tijdens de werkbijeenkomsten. Dan wordt daar tijd voor vrijgemaakt in het rooster. Er is een ruimte beschikbaar met apparatuur. Dit besluit geeft begeleiders, familieleden en zo mogelijk de cliënt zelf het gevoel dat men bereid is naar hen te luisteren, wil aansluiten bij wat hen bezighoudt, oog heeft voor hun zorgen en voor wat zij

belangrijk vinden. Dat maakt dat deelnemers veel meer open staan voor de Methode Heijkoop. Het effect is blijvend en het resultaat positiever.

Alleen videoanalyse is toch ook goed, dan begrijpen wij met zijn allen toch al veel meer van de lichaamstaal van de cliënt?

Videoanalyse wordt in de zorg veel toegepast, maar op een wezenlijk andere manier dan in de Methode Heijkoop. Videoanalyse wordt meestal gebruikt om instructies over de omgang met de cliënt op te stellen en over te dragen. De videoanalyse in Ontdekkend Kijken is een hulpmiddel. Het gaat niet zozeer om wat er op het beeld staat, als wel om wat de videobeelden opwekken bij de kijkers. Al kijkend en groepsgewijs analyserend, gaan begeleiders de cliënt anders zien. In de daaropvolgende Verkenning in de praktijk onderzoeken zij ieder op hun eigen manier en met hun eigen onderwerp de lichaamstaal en hun contact met de cliënt. Ze krijgen geen instructies, ze ervaren zelf en hebben de ruimte om daar op een persoonlijke manier mee om te gaan. Juist die ervaring maakt dat op een bepaald moment inzicht doorbreekt, met een langdurig effect. Ik noem het de ‘Aha-erlebnis’. Het kwartje valt. De deelnemers hebben niet het gevoel dat ze móeten veranderen, wat in de hulpverlening de gebruikelijke manier is om nieuwe manieren van hulpverlening in te voeren. Ze veranderen vanzelf, door hun diep gevoelde inzicht.

Waarom staat zo nauwkeurig beschreven waar de trainer zich moet bevinden tijdens de werkbijeenkomsten?

Mag hij dat niet zelf bepalen?

Ook hier tellen weer de vele jaren ervaring met de Methode Heijkoop. De vruchtbaarheid van de werkbijeenkomsten hangt sterk af van de manier waarop ze worden geleid. De plek waar de trainer zich bevindt tijdens bepaalde momenten in de werkbijeenkomsten, heeft invloed op de manier waarop de deelnemers kijken. Hetzelfde geldt voor de manier waarop de Heijkooptrainer/coach de gesprekken ordent. Het is een hele kunst om in twee uur tijd iedereen zijn indruk te laten geven, zonder dat het gesprek verzandt in een grijze brij. Juist die ordening, waarbij iedere deelnemer – bij naam genoemd – zijn indrukken geeft (omdat hij zich daar veilig genoeg voor voelt), maakt dat hij er ook werkelijk iets mee doet.

Wie de werkwijze zorgvuldig volgt, zal merken dat de werkbijeenkomsten daar veel vruchtbaarder van worden. De Heijkooptrainer/coach geeft geen instructies, hij stuurt niemand. Hij volgt de werkwijze en na afloop zullen de deelnemers ‘oogsten’. Dat zal bij de een wat sneller gaan dan bij de ander, daarom ligt de nadruk zo op het individuele. Ieder doet het in zijn eigen tempo en op zijn eigen manier en binnen zijn unieke relatie met de cliënt. De werkbijeenkomsten voelen veilig omdat er geen oordeel wordt gegeven over ieders inbreng en tempo.

Waarom mag een werkbijeenkomst maar twee uur duren?

We zijn net zo lekker bezig.

Twee uur is vruchtbaar, langer is zonde van de tijd. De mensen worden moe, ze nemen niets meer op, en wat in de eerste twee uur vruchtbare bodem vond, gaat in de verlenging misschien verloren.

De geschiedenis

In deel I van dit boek heb ik de ontstaans- en ontwikkelingsgeschiedenis van de methode beschreven. Wat na enkele decennia Methode Heijkoop wordt genoemd komt voort uit het jarenlang samenwerken met mensen die zich zorgen maakten over hun kind, broer of zus, leerling of cliënt. De ervaringen die daarbij werden opgedaan leidden tot steeds meer inzicht en ideeën, die tijdens workshops, studiedagen en artikelen werden verspreid. In de jaren 90 begon de opleiding tot Heijkooptrainer/coach, waar gedragskundigen en gespecialiseerde begeleiders de vaardigheid en kennis opdoen om de Heijkoop-instrumenten te kunnen toepassen.

In die tussenliggende jaren is mij steeds duidelijker geworden waarom bepaalde elementen in de Methode Heijkoop werken, en hoe belangrijk ze zijn. Daarom is in januari 2013 de opleiding tot Heijkooptrainer/coach drastisch aangescherpt. En daarom ook is dit boek vaak zo gedetailleerd.