



Fantaziehuis

Coachplan Het Fantaziehuis en Lumiar

Wij geloven in de honger van het kind om te willen leren. Zowel bij het kinderdagverblijf als de school mag elk kind in eigen tempo en ritme aan het roer staan van zijn/haar eigen ontwikkeling. En net als dat voor elk kind geldt, geldt dat voor alle medewerkers binnen Het Fantaziehuis. Ook zij mogen, met hun kennis, kunde en creativiteit, zich ontwikkelen en groeien in hun vak vanuit hun volle mens zijn.

Hieronder volgt het coachplan van Het Fantaziehuis een Lumiar. Een plan dat in beweging is. Een plan dat ten grondslag ligt aan het laten bewegen van elke medewerker. Waarbij de medewerker zelf aan het roer staat van eigen ontwikkeling, verdieping en groei. En waarbij de coach fungeert als bevragend persoon, stimulator en uitstekend luisteraar. In volle aandacht. Omdat alles wat aandacht krijgt groeit.

In de wet Innovatie en Kwaliteit zijn de vier pedagogisch doelen van Riksen-Walraven opgenomen als definitie van verantwoorde kinderopvang. De vier pedagogisch doelen zijn:

1. Bieden van emotionele veiligheid in een gezonde en veilige omgeving;

Jonge kinderen moeten zich veilig en beschermd voelen. Als een kind zich onveilig voelt, staat het niet open om te spelen en te leren. Het gevoel van veiligheid in de kinderopvang wordt bepaald door de groepsleiding, de ruimte/omgeving en het contact met andere kinderen. Structuur en voorspelbaarheid van een dagritme, goede indeling en inrichting van ruimtes en de groepsamenstelling, bieden kinderen een vertrouwde omgeving. Met duidelijke grenzen en rituelen ondersteunen we het dagritme en bieden we een gezonde omgeving voor het welbevinden en de ontwikkeling van het kind.

2. Bevorderen van de ontwikkeling van persoonlijke competenties;

Kinderen hebben een natuurlijke drijfveer om zich te ontwikkelen en te ontplooiën. Van belang is om aan te sluiten bij de behoefte, interesse en het niveau van het kind. Dit betekent dat we willen aansluiten bij het spontane leren en spelen. We leren kinderen om rekening te houden met elkaars gevoelens, en stimuleren de kinderen om hierin naar elkaar te luisteren.

3. Bevorderen van de ontwikkeling van sociale competenties;

Met sociale competenties wordt bedoeld dat het kind goed kan communiceren, samenwerken, anderen helpen, conflicten voorkomen en oplossen. Door het bevorderen van sociale competenties kunnen kinderen zich ontwikkelen tot personen die goed kunnen functioneren in de samenleving.

4. Socialisatie door overdracht van algemeen aanvaarde waarden en normen;

In een groep kunnen kinderen op jonge leeftijd ervaren en leren dat zichzelf een bijdrage kunnen leveren aan het welzijn van de groep en de directe omgeving. De pedagogisch medewerker heeft een voorbeeldfunctie waaraan kinderen zich kunnen spiegelen. De medewerker toont respect voor autonomie van het kind, diversiteiten verschillen in achtergrond van gezinnen, religie en afkomst. Door het positief pedagogisch handelen, positieve gedragsaanwijzingen, en een respectvolle basiscommunicatie, ondersteunen we de relaties van kinderen met hun directe omgeving

Hoofdstuk 1 inzet en uren

Aantal beschikbare uren

De pedagogisch coaches van het Fantaziehuis besteden om en om negen uur per week aan coachen. Dit is een totaal van 468 uur per jaar. De pedagogisch beleidsmedewerker besteedt iedere week vier uur aan het begeleiden van medewerkers, en vormgeven en toetsen van het beleid. Dit is een totaal van 208 uur per jaar. Het totale aantal uren is 676 uur per jaar.

Benodigde inzet

Het Fantaziehuis en Lumiar hebben samen vier locaties. In totaal werken bij alle locaties samen 28 FTE aan medewerkers. Dat betekent dat wij 4x50 uur + 28x10 uur = 480 uur aan pedagogische begeleiding in moeten zetten.

Verdeling van uren

Op het Fantaziehuis kinderdagverblijf zullen de pedagogisch coaches 257,33 uur coachen, en zal de pedagogisch beleidsmedewerker 108 uur begeleiden.

Op Lumiar zullen de pedagogisch coaches 116,33 uur coachen, en zal de pedagogisch beleidsmedewerker 50 uur begeleiden.

Op de bso's zullen de pedagogisch coaches 91,33 uur coachen, en zal de pedagogisch beleidsmedewerker 50 uur begeleiden.

De inzet van uren van de beleidsmedewerker en pedagogisch coach wordt geregistreerd middels een digitaal rooster die terug te vinden is via het programma van Flex kids. Deze is ten alle tijden inzichtelijk via een persoonlijke inlogcode. Ook wordt er gewerkt met een jaarkalender waarin de coaching activiteiten te zien zijn.

Coaching activiteit:	Jan:	Feb:	Mrt:	Apr:	Mei:	Jun:	Jul:	Aug:	Sep:	Okt:	Nov:	Dec:
Team vergadering	30	21			6				9			
Studiedag			6						27			
Werk besprekingen			13,14						16,17			

Kind besprekingen												
Ouder gesprekken welbevinden				23,24, 25							29, 30, 31	
Ouderavond						6						

De pedagogisch coach houdt in een schema bij hoeveel tijd er besteed is aan de individuele coaching van de medewerker. Dit wordt tevens geregistreerd in ons digitale systeem Flex kids. Het schema bevat de volgende onderdelen:

- Naam medewerker, naam coach, datum
- Begin gesprek en vraag/doelstelling ...uur
- Observatie ...uur
- Evaluatie observatie en nieuwe vraag/doel ...uur
- Observatie ...uur
- Eindgesprek waarin nieuw doel/vraag wordt geformuleerd ...uur

Dit een cyclisch proces dat steeds herhaalt kan worden. Mocht dit te kort zijn voor een bepaalde vraag/doel, dan kan er gekozen worden om het traject iets langer te maken.

Hoofdstuk 2 Doelen van Het Fantaziehuis

Zowel het kinderdagverblijf als de buitenschoolse opvang richten zich komend jaar (2020) op een aantal zaken:

- Invoeren en uitvoeren van uitbreiding medewerkers op de babygroepen. De invoering van de extra medewerker heeft plaatsgevonden en we hebben inmiddels een eerste evaluatie achter de rug. De focus ligt op de verdieping in het werk met de jongste kinderen. Op welke manieren kunnen we meer en persoonlijke aandacht aan kinderen geven? En hoe kunnen we onze creativiteit en kunstzinnigheid verder uitwerken?
- Het verder uitwerken van het pedagogisch coachen en begeleiden van medewerkers op gepersonaliseerde wijze. Hoe kunnen we onze eigen, unieke kwaliteiten benutten? En hoe kunnen de pedagogisch medewerkers elkaar aanvullen?
- Hoe ga je als bedrijf om met veranderende omstandigheden? Hoe houden we binnen onze bedrijfscultuur verbinding en dragen we gezamenlijk uit waar we voor staan? Welke strategieën kun je inzetten om verbinding te blijven houden met elkaar?
- Communicatie en transparantie, zowel binnen het team van het Fantaziehuis als met de ouders. Dit over lopende zaken, organisatorische punten, verdieping van het beleid en onze pedagogische kwaliteiten.

Hoofdstuk 3 Pedagogisch coachen

Wat zijn uitgangspunten bij coachen?

Het coachen richt zich voornamelijk op de pedagogische interactie tussen pedagogisch medewerker en de kinderen en tussen pedagogisch medewerkers onderling.

De coach en gecoachte werken samen om beweging en/of verandering te bewerkstelligen in het pedagogisch handelen. Hierbij neemt de gecoachte het initiatief. Dat betekent dat niet de coach, maar de gecoachte invloed uitoefent op wat er kan gebeuren, wat de volgende stap is en wanneer die het beste genomen kan worden. De gecoachte is verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling en dit past bij onze pedagogische visie.

Wij kiezen als Fantaziehuis bewust voor 'eigenaarschap over je eigen ontwikkeling'. Wij denken dat werken vanuit een intrinsieke motivatie, een innerlijke drijfveer, een eigen vraag, bijdraagt aan verdieping van ieders individuele pedagogisch handelen. De pedagogisch coach is hierin vooral stimuleren, bevragend en inspirerend.

Wat is de taak van de beleidsmedewerker?

De beleidsmedewerker houdt zich bezig met het ontwikkelen, uitzetten, monitoren en evalueren van het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid kan breder zijn dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het kan al het beleid omvatten dat te maken heeft met de pedagogische praktijk. Daarnaast heeft de pedagogisch beleidsmedewerker een taak bij het bewaken en invoeren bij pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt vanuit dezelfde pedagogische visie. Hierbij is het van belang dat iedere pedagogisch medewerker zich het pedagogisch beleid eigen kan en mag maken.

De beleidsmedewerker richt zich op teamvergaderingen, werkbijeenkomsten, invulling studiedagen, individuele gesprekken.

Taken pedagogisch Beleidsmedewerker:	Nodige geschatte aantal uren:	Daadwerkelijke uren:	Toelichting:
Bijstellen pedagogisch beleid.	120 uur per jaar		
Bijstellen/opstellen protocollen/procedures.	25 uur per jaar		wordt door degene gedaan die GGD zaken bijhoudt
Ontwikkelen/ realiseren scholingsplan.	160 uur per jaar		
Evalueren/bijstellen pedagogische stukken algemeen.	20 uur per jaar		
Huisnieuwtjes rondom pedagogiek en pedagogische doelen.	40 uur per jaar		
Team gesprekken	20 uur per jaar		Vergaderingen Studiedagen
Werkgesprekken	25 uur per jaar		

Wat is de taak van de pedagogisch coach?

De pedagogisch coach stimuleert de professionele ontwikkeling, groei en beweging in de pedagogische kwaliteit van pedagogisch medewerkers. Een pedagogisch coach ondersteunt en stimuleert binnen de dagelijkse praktijk van pedagogisch handelen. Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching, ook tijdelijke en flexibele medewerkers.

Pedagogisch coaches richten zich op het coachen on the job. De eerste periode zal vooral de individuele coaching centraal staan, vanuit een pedagogische vraag die elke individuele medewerker zichzelf stelt. Vervolgens is er aandacht voor vragen, aandachtsgebieden vanuit de verschillende groepen.

Taken pedagogisch coach:	Nodige geschatte aantal uren:	Daadwerkelijke uren:	Toelichting:
Individuele coaching	204,5 uur.		
Team coaching van de sub-teams.	204,5 uur.		
Ondersteunen bij gesprekken met ouders.	7 uur per jaar.		Ouderavond/ Bij gesprek aanwezig bij behoefte.
Kind besprekingen begeleiden.	10 uur per jaar.		Kind besprekingen in het sub-team.
Aanbieden van scholing/training.	4 uur per jaar.		Overleg Wendy T.
Ondersteunen bij individuele handelingsplannen kind.	28 uur per jaar.		Observatie verslagen kinderen. Bijzondere situaties.
Onvoorzien	10 uur per jaar		

Interactie vaardigheden

In het IKK staan zes interactie vaardigheden die de pedagogische medewerker dient te beheersen. Deze vaardigheden spelen in het dagelijkse werk een belangrijke rol. Voor het coachen kan de pedagogisch medewerker, samen met de pedagogisch coach kijken binnen welke interactie vaardigheid de vraag/doel valt.

1) Sensitieve responsiviteit:

Welke signalen geeft een kind? Worden de signalen gehoord en gezien door de pedagogisch medewerker? Op welke wijze worden de signalen wel/niet gezien en gehoord? Wat ontstaat er vervolgens in de interactie? Wordt het kind gezien en/of gehoord? Hoe zie/hoor je dat?

2) Respect voor autonomie:

Autonomie is het vermogen om zelf dingen te doen en te ontdekken. Wordt er ruimte gegeven aan het zelf(standig) dingen doen, ondernemen en uitproberen? Krijgt het kind ruimte om eigen inbreng te geven? Op welke wijze levert de pedagogisch medewerker een bijdrage aan de ontwikkeling van autonomie van het kind?

3) Structureren en grenzen stellen:

Op welke manieren worden verwachtingen aan kinderen duidelijk gemaakt? Hoe wordt er voor gezorgd dat kinderen zich kunnen en willen houden aan verwachtingen, afspraken en regels?

4) Ontwikkelingsstimulering:

De pedagogisch medewerker stimuleert en inspireert. De wijze waarop verschilt per kind maar is altijd in en met aandacht en kennis van ontwikkeling van het kind. Er wordt rekening gehouden met de gemoedstoestand van een kind.

Stimulans en inspiratie volgt altijd op dat wat het kind aangeeft. Immers; het kind is leidend in zijn/haar ontwikkeling. De pedagogisch medewerker stimuleert op verschillende vlak; cognitie, sociaal-emotioneel, fysiek motorisch, relationeel en creativiteit.

5) Praten en uitleggen:

Deze vaardigheid gaat om de mate waarin iemand praat en uitlegt (kwantiteit) maar ook om hoe iemand dat doet (kwaliteit). Praten en uitleggen is veelal verbaal, maar kan ook beeldend zijn. Uitleggen door iets voor te doen kan stimulerend werken.

6) Begeleiden van interacties tussen kinderen:

Er is altijd interactie in een groep en groepen kennen dynamieken. Deze kan per dag verschillend omdat je niet altijd te maken hebt met dezelfde samenstelling van kinderen.

Hoe stimuleer je als pedagogisch medewerker de relaties tussen de kinderen in de groep? Hoe stimuleer je contact en het horen en zien van elkaar. Dit varieert uiteraard per leeftijdsgroep. Hoe ouder de kinderen hoe meer sociaal relationele aspecten een rol zullen gaan spelen; het 'wij' wordt dan meer ervaren.

Hoofdstuk 4 Inhoudelijk invulling

Verwachtingen

Wat hebben we van elkaar nodig in het proces van pedagogisch coachen? Een kernwaarde hierin is nieuwsgierigheid. Wees nieuwsgierig naar jezelf, de ander en het vak. Als pedagogisch medewerker krijg je de kans je eigen pedagogisch handelen te onderzoeken. Wat is jouw pedagogisch handelen? Wat doe je? Welke keuzes maak? Waar word je blij van? En wat staat je in de weg? Maar ook de pedagogisch coach is nieuwsgierig. Wat zie ik bij de ander? Wat betekent dat? Wat is er aan de hand? En wat kan mijn rol hierin zijn? Wat kan er nodig zijn? Kortom; we verwachten nieuwsgierigheid naar jezelf, de ander en het vak en dit met open houding en empathie tegemoet treden. Dat vraagt een (be)vragende aanpak en geen concluderende, oplossende aanpak. Wat overigens niet weg neemt dat je met elkaar kunt kijken naar mogelijkheden. Het gaat erom dat je eenduidige oplossingen vermijdt; deze zijn er namelijk niet.

Voornemens, plannen en doelen: wanneer komt wat aan de orde?

Tijdens de eerste **teamvergadering** van elk jaar (we hebben er gemiddeld drie per jaar) delen we onze voornemens, plannen en doelen voor het komende jaar. De doelen voor 2019/2020 lees je in hoofdstuk 2.

Tijdens **studiedagen** (tweemaal per jaar) wordt aandacht besteed aan een verschillende onderwerpen. We een keuze uit verschillende mogelijkheden. Soms is een studiedag gewijd aan een pedagogisch onderwerp. Maar we kunnen er ook voor kiezen om een studiedag te besteden een teambuilding. En

soms is een studiedag verpakt in een theatrale setting of iets kunstzinnigs. We bepalen dit door te kijken waar de behoefte en/of urgentie ligt van Het Fantaziehuis, het team en de individuele medewerkers.

De studiedag van afgelopen maart 2019 stond in het teken van 'verbinding'. We hebben, onder leiding van een gespreksleider, gekeken naar wat ons kan verbinden in moeilijkere tijden. Wat zijn die moeilijke tijd? Waar zit zorg? Hoe ga jij daar persoonlijk mee om en wat wil je erin betekenen? We hebben geen pasklare antwoorden, maar hebben een eerste poging gedaan om te onderzoeken wat ons bindt en hoe we daar elke dag opnieuw, met elkaar concreet handen en voeten aan geven.

Werkbesprekingen (driemaal per jaar) staan in het teken van de verschillende groepen. Tijdens een werkoverleg bespreking we groepsdynamiek, omgang met elkaar, gezamenlijkheid in dragen en uitten van visie, waarden en normen van Het Fantaziehuis, pedagogisch handelen en creatieve ontwikkeling. Aan een ieder om hierin actief deel te nemen en kritisch naar jezelf te durven kijken. Werkbesprekingen worden vastgelegd door één van de pedagogisch medewerkers van de groep. Deze draagt er zorg voor dat iedereen een verslag krijgt. Bevindingen uit de werkbesprekingen hebben invloed op het pedagogisch beleid; ook dit is in beweging en wordt eenmaal per twee jaar herzien. In gevallen van wet-en regelgeving wordt er uiteraard sneller beleid aangepast (indien nodig).

Fases in de coaching

In de week van 25 maart 2019 starten de observaties door de pedagogisch coaches. Beiden observeren op een andere groep. Voorafgaande hebben zij een vraag/onderwerp ontvangen van de pedagogisch medewerker. De observatie wordt dus gevoed door de vraag vanuit de medewerker.

Voorbeeld uit de praktijk: een leidster geeft aan dat ze in het werk dikwijls het gevoel heeft dat ze tien dingen tegelijk moet doen. Haar focus ligt op verschillende dingen tegelijk. Dat geeft haar onrust.

Doel/vraag: ik wil meer rust vinden in mijn werk

Tijdens het observeren staan de volgende vragen centraal:

- Wat zie, hoor ik?
Waar in zie ik dat de leidster meerdere dingen tegelijk doet?
- Wat gebeurt er?
Wat doet/zegt de leidster op het moment dat ze meerdere dingen tegelijk doet?
- En wat bewerkstelligd datgene ik zie en hoor?
Wat is de consequentie/gevolg van meerdere dingen tegelijk doen?
- Welke pedagogische kennis, kunde en vaardigheden worden er ingezet?
Vanuit welke kennis en kunde handelt de pedagogisch medewerker in het 'vele dingen tegelijk doen'?

De pedagogisch coach verwerkt de observatie in een verslag. De pedagogisch medewerker krijgt een exemplaar van het verslag, er wordt gevraagd om deze te ondertekenen. Ook zal er een exemplaar in haar dossier komen.

Na het observeren volgt een gesprek van +/- 20 minuten met de pedagogisch medewerker. Deze gesprekken worden ingepland na de dienst van medewerker. Dit gesprek is onderzoekend van aard. Wat is er gezien, gehoord? Wat is er gebeurd? Vandaaruit kun je samen kijken naar een vervolg

observatie en bijpassende vraag/doel. Het eerste gesprek leidt als het ware naar een invulling van de volgende observatie. Is er iets waar de pedagogisch medewerker mee aan de slag wil of wil uitproberen? In het voorbeeld van de leidster die onrust ervaart heeft zij ervoor gekozen om tijdens de volgende observatie 5 minuten de focus op een enkel aspect te hebben. Zij heeft hierin ondersteuning/hulp gevraagd van haar collega's.

We kiezen er in eerste instantie voor om een klein individueel proces op gang te brengen van ongeveer drie observaties en gesprekken. Nadat iedereen hier kennis mee heeft gemaakt kijken we opnieuw wat de gecoachte nodig denkt te hebben en kun je een nieuw proces in.

Binnen Het Fantaziehuis hechten we waarde aan het onderzoekende, de nieuwsgierigheid en het lerende vermogen en bijbehorende kwetsbaarheid. Het begrip empathie is daarin van belang. Empathie naar degene die de coaching ontvangt en zich kwetsbaar opstelt. Immers, diegene gunt zichzelf iets te willen onderzoeken en leren. En empathie naar jezelf, waarbij je jezelf toestaat te luisteren naar jezelf, je behoefte en vraag. En daar geen oordeel over te vellen.

Ik gebruik nogmaals het voorbeeld van het verlangen naar meer rust in het werk door één van onze leidsters om bovenstaande te concretiseren. De pedagogisch coach moet in eerste plaats goed kunnen luisteren. Goed luisteren is de basis van 'echte' communicatie, 'echt' contact. De pedagogisch coach luistert naar de behoefte van de leidster en hoort hierin haar vraag, haar emotie, haar verlangen. De leidster gunt zichzelf ook een empathische houding. Wanneer de leidster haar behoefte en vraag vanuit oordeel tegemoet treedt wordt empathie lastig. Immers, wanneer je de onrust totaal afwijst en daarmee jezelf ook is het moeilijk om een lerende houding aan te nemen. Het is begrijpelijk dat je 'iets' met de onrust wilt en dat mag je onderzoeken. Kijk eerst wat het is. Hoe het eruit ziet en wat je ermee wilt en kunt. De leidster kan tijdens het werk constateren dat ze tijdens het geven van de fles aan een baby ook nog bezig is met haar collega die schoonmaakt, met een ouder die binnenkomt, met bedenken wat er straks moet gebeuren en met twee spelende kinderen voor haar. Al deze zaken gebeuren tegelijkertijd en geeft de leidster eenzelfde vorm van aandacht en focus terwijl ze haar voornaamste aandacht wil geven aan de baby die in haar armen ligt. Empathie is dan niet denken dat je het weer niet goed doet omdat je tien dingen tegelijk ziet en doet. Empathie in deze is durven erkennen dat meerdere zaken aandacht vragen en dat je graag wilt proberen je primaire focus te leggen bij de baby en het geven van de fles. Je hoeft 't dan niet per direct te veranderen. Je toont je kwetsbaar door te benoemen wat er nu gebeurt.

Een coaching traject, of dat nu kort of lang is kent verschillende fases waarbij observeren de basis is. Immers, daarin ligt de basis. Daarin zit het kijken en luisteren en dat zijn de bouwstenen waarmee je verder gaat. Het proces van coaching kent een viertal fases:

1. Observeren

Wat zie en hoor ik?

De leidster zit op de bank met een baby. Ze geeft de baby de fles. De baby drinkt. De leidster praat tegen het kind. De leidster stelt een vraag aan een collega. De leidster zegt tegen twee kinderen dat ze de bal mogen pakken. De leidster wenst een binnenkomende moeder goedemorgen en vraag hoe het met haar gaat. De leidster legt de baby anders op haar schoot. De leidster vraagt of de afwas gedaan is aan haar collega.

2. Analyseren

Het onderzoeken en het ontleden

In vijf minuten praat de leidster met meerdere mensen; de baby, haar collega, twee kinderen, een moeder en nog een keer een collega. De leidster spreekt in korte zinnen.

3. Interpreteren

Het uitleg geven, betekenis geven

De leidster verricht binnen vijf minuten meerdere handelingen en heeft focus op verschillende mensen. Haar aandacht is verdeeld.

4. Concluderen

Door de verdeelde aandacht lijkt het erop alsof alles dezelfde focus en aandacht krijgt. Je zou hieruit kunnen concluderen dat de leidster prioriteit bij alles legt wat voorbij komt.

Team coaching

We hebben er in 2019 bewust voor gekozen om onze aandacht uitgebreid te richten op de individuele coaching. De pedagogisch coaches krijgen op deze manier de tijd en de ruimte om alle medewerkers te (leren) coachen. Alle medewerkers kunnen individueel met een eigen vraag/doel aan de slag. Dit is uiteraard altijd in samenhang met de groep waar je werkt. Immers; je voert een vak uit met collega's; er is altijd sprake van samenwerking.

De nadruk op de team coaching wordt met name gedaan door directie en stafmedewerker en vindt plaats op studiedagen en werkbeprekingen. Indien nodig wordt expertise van buiten gehaald, zoals dat is gebeurd op de studiedag in maart 2019. Het begrip 'verbinding' staat dit jaar centraal, waarbij we de waarden van de bedrijfscultuur onderzoeken en hoe we die met elkaar kunnen en willen vormgeven, uitdragen en leven. We streven ernaar om eind 2019 met elkaar duidelijk te hebben geformuleerd waar wij met elkaar voor staan, hoe we zorg dragen voor een gezamenlijke en positieve bedrijfscultuur, wat we belangrijk vinden in zorg dragen voor elkaar in tijden dat het moeilijk(er) is en lijkt (bijvoorbeeld door een krappe arbeidsmarkt) Kortom; eind 2019 hebben we met elkaar strategieën bepaald die verbinding op alle vlak bevorderen. Wij kiezen ervoor om dit tijdens studiedagen en werkbeprekingen naar voren te laten komen in de vorm van gesprekken en niet vanuit een specifieke methode/handeling/techniek. Deze kunnen ter ondersteuning dienen. Het gezamenlijk zoeken en gesprekken voeren maakt dat iedereen zich de strategieën eigen kan maken.