



Stichting Route 66: met alternatief mensgericht jongerenwerk maken we jongeren bewust van hun eigen krachten, talenten en capaciteiten en helpen we hen die te benutten om zich te ontwikkelen tot zelfredzame volwassenen!

Het nieuwe werken is van binnenuit, natuurgericht. Het volgen van je innerlijke kompas en talentontwikkeling is het nieuwe werken in de nieuwe wereld. De stichting werkt en hanteert de volgende vier technieken en modellen.

Zeven fasen procesmodel: Het rehabilitatieproces van een deelnemer vindt plaats in 7 fasen: herontdekken, verwonderen, verbinden, creëren, registreren, acteren en integreren.

Deze 7 fasen bieden een uitermate geschikt kader om te beoordelen hoe ver de deelnemer naar zijn eigen oordeel is gevorderd op het pad van eigenwaarde, welzijn en talentontwikkeling. Wanneer de coach weet in welke fase de deelnemer volgens zichzelf verkeert, kan hij daar op aansluiten met een adequate aandachtgerichte communicatie. Het is een organisch leerproces waarin fasen met elkaar interacteren en steeds weer afgestemd worden.

- **In de fase van herontdekken** weet de deelnemer nog niet precies wat hij wil. In deze fase gaat de cliënt op ontdekking. Eigen ritme verkennen. Kortom: in de fase van herontdekken worden doelenterrein, doeltype en een eerste doelformulering verhelderd.
- **In de fase van verwonderen** wordt de deelnemers gestimuleerd in het zintuiglijk waarnemen: observeren, voelen, horen, luisteren, ruiken, proeven door meditatie en het actief werken in een natuurlijke omgeving. Kortom: in deze fase leert de deelnemer beter in te voelen waar zijn grenzen liggen. Deelnemer wordt bewust van zijn eigen programma's en programma's die door anderen zijn opgelegd. Kortom: Deelnemer leert eigen programma's afstemmen op de eigen tijd.
- **In de fase van verbinden** ontdekt de deelnemer het verschil tussen eigen, natuurlijk ritme en aangeleerde tijdprogrammering. Een ander bewustzijn wordt in de fase van verbinding geactiveerd door visualisatie en meditatie: van hoofdzaken (denken, programma's, doe ik het wel goed: laag frequentieniveau) naar hartzaken (sta ik in verbinding met mezelf, liefde en geluk: hoog frequentieniveau). Kortom: Deelnemer leert zijn eigen, natuurlijke ritme ontdekken.
- **In de fase creëren** faciliteren en stimuleren wij de creatieve expressie. De deelnemer leert meer open te staan voor nieuwe natuurlijke creaties van binnen uit. Door handenarbeid, werken met de handen, op het land, in de natuur. Met creatieve werkzaamheden, kunst en workshops, leert de deelnemer weer in eigen creatie te komen: uit het hoofd, in balans en rust. Fouten bestaan niet en natuurlijke creaties komen tot nieuw leven. Kortom: deelnemers leren tijdens deze fase talenten en passies te benutten en wordt gestimuleerd in natuurlijke creaties.
- **In de fase regisseren** creëert de deelnemer samen met zijn gids zijn persoonlijke levensplan: wie, waar, hoe, wat, en waar naartoe verhelderen. Kortom: de deelnemer leert zijn valkuilen beter kennen en talenten beter in te zetten. Samen met zijn persoonlijke gids leert de deelnemer zijn persoonlijke levensplan uit te voeren en in de toekomst te plaatsen. In deze fase werkt de deelnemer aan vertrouwen en natuurlijke kracht. De gids wordt gestimuleerd om zelf de regie te nemen en acteur te worden van eigen leven.
- **In de fase acteren** weet de deelnemer waar hij zich goed bij voelt en hoe zijn wensen uit te voeren. Deze fase bestaat dikwijls uit praktische handelingen die nu eenmaal moeten worden verricht om het gestelde doel te verwezenlijken. Kortom: in deze fase gaat de cliënt zijn persoonlijke toekomstige levensplan uitwerken.
- **In de fase integratie** 66 dagen is er intensief gewerkt aan het persoonlijke levensplan en heeft de deelnemer helder waar zijn grenzen en talenten liggen. Kortom: Doelenterrein en een doelformulering zijn duidelijk geïntegreerd in het persoonlijke levensplan.

Daarnaast wordt er aandacht besteed aan ecologische en biologische voeding en zelf bewustzijns educatie. Coaching over lichaam, geest en spiritualiteit (lifestyle coaching). Dit gebeurt onder (bege)leiding van bezielende en praktiserende professionals en met hulp van natuurlijke materialen. Door middel van muziek, meditatie, creatieve werkvormen en buitensport, hiking, climbing outdoor activiteiten, stimuleren en activeren wij de innerlijke krachtbron in natuurlijke frequentie.

Toets en monitoring model: van kwaliteit van bestaan van Schalock & Verdugo

Het toetsen van de acht domeinen die de van kwaliteit van leven en het levensgeluk in kaart brengt is een waardevol instrument dat Route 66 hanteert om kwaliteit van leven en de talenten van de deelnemers te toetsen en tussentijds te evalueren. Het gaat hierbij om de subjectieve bevinding die hierbij te meten is. Dit instrument is zeer bruikbaar is voor mensen met bijzondere gevoeligheden.

De acht domeinen zijn

Domein	Indicator
Lichamelijk welbevinden	gezondheid, voeding, ontspanning, gezondheidszorg, vrije tijd en activiteiten
Zelfbepaling	autonomie, keuzes, beslissingen, persoonlijke controle, talentontwikkeling, zelf richting kunnen geven en persoonlijke doelen en waarden
Emotioneel welbevinden	veiligheid, spiritualiteit, geluk, vrij zijn van stress, zelfbeeld en tevredenheid
Interpersoonlijke relaties	compassie, empathie, gezin/familie, interacties, vriendschappen en ondersteuning
Sociale inclusie	geaccepteerd worden, status, ondersteuning/support, werkomgeving, integratie en participatie in de samenleving, rollen, bijdragen aan de samenleving
Persoonlijke ontwikkeling	onderwijs, vaardigheden, persoonlijke vervulling, zinvolle activiteiten en natuurlijke groei
Materieel welzijn	voeding, werk, financiële zekerheid, bezittingen, sociaal-economische status en onderdak
Rechten	Respect, recht op leven, waardigheid, gelijkheid, mensenrechten, zelfbeschikking

Zijn uitgangspunten hierbij zijn dat:

- kwaliteit van bestaan voor ieder mens belangrijk is;
- het belangrijk is voor ieder mens dat de behoeften die bij deze domeinen horen, vervuld worden;
- de domeinen voor ieder persoon het zelfde zijn, maar de individuele talenten verschillen van persoon tot persoon;
- een persoon met een gevoeligheid heeft dezelfde kansen als ieder ander om zijn eigen talenten en doelen na te streven;
- dit het hele leven omvat dus geldt voor zowel persoonlijk, thuis, als in de samenleving, in opleiding, als op het werk. Op elk domein (indien aan de orde) voor de verschillende onderwerpen wordt uitgevraagd:
- loop je op dit gebied ergens tegen aan?
 - Zo ja: wat dan?
- Wat zouden oplossingen zijn voor de problemen die ervaren worden?
 - Zo ja: wat dan en wanneer?
- Wat kan ik daarbij zelf doen, eventueel met hulp van het netwerk (vrienden, familie, kennissen)?
- Wat kan ik voor anderen betekenen?
- Hoe kan de natuur mij hierbij helpen?
- Waarbij heb ik dan hulp van anderen of iets (van instanties, de gemeente, van hulpverleners) nodig?

Communicatiemodel: Gung Ho

De uitdrukking Gung Ho staat voor natuurlijk samen werken.

Gung Ho is een methode die zorgt voor motivatie en betrokkenheid van deelnemers

De 3 principes van Gung Ho:

- 1) De drijfveer van de eekhoorn is waardevol werk:
 - Besef dat we bijdragen aan de gemeenschap (belangrijk werk).
 - Iedereen werkt aan een gemeenschappelijk doel.
 - Normen en waarden sturen alle plannen, beslissingen en handelingen.
- 2) De werkwijze van de bever is zelf bepalen hoe je je doel wilt halen:
 - Het speelveld heeft duidelijke grenslijnen.
 - Ideeën, gevoelens behoeften en wensen worden gerespecteerd en serieus genomen.
 - Het werk moet te doen zijn, maar ook uitdagend.
- 3) De gave van de gans is aanmoediging
 - Complimenten kunnen actief of passief zijn, als ze maar ECHT (welgemeend) zijn.
 - Zonder score is er geen wedstrijd; moedig ook de voortgang aan.
 - Enthousiasme is gelijk aan de missie en complimenten.

Om mensen te motiveren maak je hen deel hoe hun eigen taak een onmisbaar deel uitmaakt van het geheel. Commitment ontstaat met begrip van en waardering voor de eigen unieke bijdrage. Mensen kunnen leren werken als ze zelf kunnen bepalen hoe taken verricht en doelen gehaald worden. De effectieve leider beperkt zich tot het formuleren van de doel- en taakstelling. Daarna trekt hij zich terug en gunt de andere deelnemers autonomie.

Tenslotte complimenteer je, niet alleen grote prestaties, ook kleinere. Dan wordt werk een feest.

Dankzij Gung Ho weten natuurlijke leiders waarvoor zij werken, voelen zij zich verantwoordelijk en steunen zij elkaar. Het is een effectieve methode.

Celfilosofie: zelfredzaamheid & overdracht Route 66 (Eckart Wintzen)

De celfilosofie methode staat voor talentontwikkeling in verbinding met elkaar. Het is een natuurlijke celdeling van Route 66.

De groepen worden opgedeeld en natuurlijk, op talent gesplitst. Waarbij alle deelnemers elkaars talenten aanvullen en aanmoedigen.

Centraal staat de doelstelling van Route 66 waarbij de natuurlijke kwaliteitsstandaarden vooraf vastgesteld zijn, alle overige verantwoordelijkheden en de deelnemers die verbonden zijn aan de groepsceel. De groep krijgt alle vertrouwen, dit kan vanwege de kleinschaligheid.

Elke groepsceel heeft een grote verantwoordelijkheid en daarmee dus ook een grote natuurlijke bevoegdheid, op voorwaarde dat het zich aan de organische standaarden houdt. Iedereen, dus ook de gids, heeft het recht om te leren en daarmee fouten te maken, dit zijn immers de échte leermomenten. Open onverdeelde aandacht voor de gehele groep.

De kracht van het celfilosofie concept is dat de deelnemers elkaars talenten verbinden en verlichten. Deze werkwijze brengt plezier in het leven en werk en iedereen ziet elkaar in zijn talent en als mens

Bij het concept van celdeling hoort ook een informeel coachingstraject. De gids is de leider en houdt voortdurend contact met celleder(s).