



Het White Box model:

“Een krachtige veranderstrategie die mensen in beweging brengt.”

Visie, aanpak en trainingsadvies

Een waardevol gespreksmodel voor consultants in het sociaal domein om eigen initiatief en autonomie bij burgers met een ondersteuningsvraag te stimuleren.



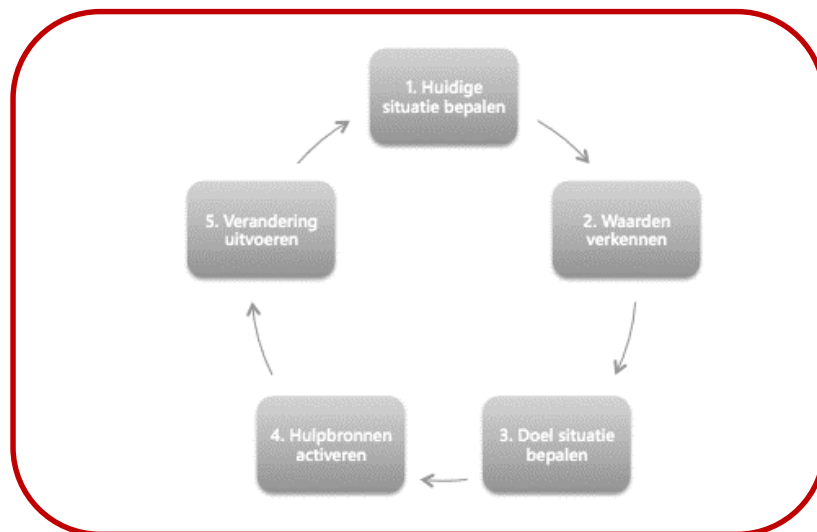
De verandering ontvouwt zich als alle kanten zijn verkend!

Het White Box model is een gespreksmodel voor consultants in het Sociaal Domein. Het heeft tot doel om de eigen kracht van inwoners met een hulpvraag (hulpvragers) te vergroten en daarmee de afhankelijkheid van professionele hulp en zorgverlening te verkleinen.

De consultant hanteert hierbij een oplossingsgerichte werkwijze met een focus op de mogelijkheden van de hulpvrager in plaats van de beperkingen. Het White Box model sluit aan op de Zelfredzaamheidsmatrix.

In vijf stappen naar meer eigen kracht.

Samen met de hulpvrager wordt besproken op welk levensdomein meer autonomie of eigen initiatief ontplooid kan worden. Van de hulpvrager vraagt dit om flexibiliteit. Open staan voor een andere benadering en oplossing van het probleem! Van de consultant worden gesprekstechnieken gevraagd om dit proces te sturen. Het White Box model geeft de stappen aan die nodig zijn om tot een daadwerkelijke verandering te komen. Het geeft praktische handvatten aan de consultant om op vaardige wijze en met vertrouwen, de hulpvrager te bewegen naar meer zelfredzaamheid. Dit zorgt voor maatwerk ten aanzien van de hulpvraag, een uniforme werkwijze en kostenbesparing.



Autonomie van de hulpvrager staat centraal.

Een belangrijk uitgangspunt bij het model is dat motivatie voor gedragsverandering wordt versterkt door het maken van eigen keuzes, vervullen van persoonlijke waarden en bewustwording van eigen hulpbronnen. Via een aangewakkerd verlangen, wordt de wil om te veranderen geactiveerd. Door een bewustwording van persoonlijke hulpbronnen, wordt het geloof in eigen kunnen versterkt.

De hulpvrager staat centraal!

De consultant fungeert hierbij als een gids. Een gids die de vraag achter de vraag boven tafel krijgt, de (on)mogelijkheden aangeeft en het veranderproces begeleidt. De consultant schept een klimaat waarin de hulpvrager steeds meer verantwoordelijkheid neemt voor het oplossen van de eigen problemen en hierdoor minder afhankelijk wordt van professionele ondersteuning. Dit leidt tot "empowerment" van de hulpvrager.

Motiverende gespreksvoering en coachingsvaardigheden.

Het model sluit volledig aan op de methodiek van motiverende gespreksvoering. Het doel van deze wetenschappelijk onderbouwde methodiek is om de verandermotivatie te stimuleren door het versterken van verandertaal. Dit zijn de woorden van een persoon die de eigen redenen om te veranderen tot uitdrukking brengen. Doordat iemand geholpen wordt om de manier van praten te veranderen, verandert de manier van kijken en daardoor ook de werkelijkheid. Hierdoor wordt meer ruimte ervaren om af te stemmen op een verandering.

Coachingsvaardigheden, gericht op het versnellen en versterken van het veranderproces, maken het White Box model compleet.

Door de eenvoud en vanzelfsprekendheid van de technieken kunnen consultants zich na een training gemakkelijk verbinden met dit model. Gedurende de training is veel aandacht voor een effectieve basishouding en het leren van nieuwe gesprekstechnieken, als ook het afleren van vertrouwde (niet productieve) methodieken.

Stilstaan bij...
Inwoners met een hulpvraag begeleiden bij het ontwikkelen van meer autonomie; wat werkt wel, wat werkt niet?
Stellingen die uitnodigen voor een discussie.
Wat werkt wel?

- ✓ De relatie tussen consulenten en inwoners met een hulpvraag (hulpvragers) berust op wederzijds respect, gelijkheid, compassie en begrip. In de "wandelingen" praten consulenten met groot respect over deze hulpvragers.
- ✓ Er is vertrouwen in de hulpvragers en hun mogelijkheden om te veranderen. Dat vertrouwen is terug te vinden in de doelen die gesteld worden.
- ✓ Consulenten coachen de hulpvragers in hun persoonlijke groei en ondersteunen hen bij het realiseren van haalbare doelen. Bij alle keuzes staat de autonomie van de hulpvrager centraal.
- ✓ De hulpvrager voert de regie over de eigen veranderdoelen en aanpak. De hulpvrager communiceert hier actief over en is zelf eigenaar van het veranderplan.
- ✓ Als een interventie niet het gewenste effect heeft, probeert de consulent iets nieuws. Creativiteit, flexibiliteit en "out of the box" denken kenmerkt de werkwijze.
- ✓ Zo gewoon mogelijk meedoen in de samenleving staat voorop in alle levensdomeinen. De hulpvrager zoekt verbinding met anderen.
- ✓ Het actief uitdragen van successen in het bevorderen van autonomie, worden geagendeerd door de consulent. Intern, binnen het team, als in gesprek met de hulpvrager is hier veel aandacht voor. "Best practices" werken stimulerend.

Wat werkt niet?

- ✓ De relatie tussen consulenten en inwoners met een hulpvraag berust op hiërarchie en ongelijkheid. In de "wandelingen" overheerst teleurstelling over deze hulpvragers en hun wereldmodel.
- ✓ Ambities voor de hulpvragers worden laag ingezet om teleurstellingen te voorkomen. Er is angst voor falen of terugval.
- ✓ Consulenten maken de hulpvrager afhankelijk van zichzelf door oplossingen aan te dragen. Er is een te gering vertrouwen in het oplossingsvermogen van de hulpvrager.
- ✓ De regie over de veranderdoelen en het veranderplan ligt met name bij de consulent.
- ✓ De consulent werkt "op de automatische piloot". Als een interventie in de praktijk niet het gewenste effect heeft, wordt hiermee toch mee doorgegaan.
- ✓ De hulpvrager is afgezonderd van buurt, wijk of familie. De hulpvrager heeft in het dagelijks leven vooral contact met andere hulpvragers en hulpverleners.
- ✓ Het leren van anderen komt niet tot zijn recht. "Best practices", kleine en grote successen, worden onvoldoende benut en besproken met de hulpvragers en de directe collega's in het consulententeam.

Het White Box model: Elke stap een gerichte focus.

Stap 1: Focus op de huidige situatie

Hoe is het nu?

Als consulent verken je samen met de hulpvrager de bestaande situatie. Uitgebreid stilstaan bij de hulpvraag en de context waarbinnen deze speelt geeft inzicht. "Wat speelt er precies? Wat zijn de voor- en nadelen van de situatie? Wat is de ondersteuningsvraag? Welke hulpmiddelen zijn gewenst? Is er een vraag achter de vraag? Wat is een passende oplossing?"

Naar aanleiding van deze analyse, ontstaan specifieke aandachtspunten met betrekking tot de hulpvraag. In jouw rol denk je vanuit je eigen deskundigheid en belangen mee. Je doet aanvullende suggesties gericht op het maximaliseren van eigen kracht en minimaliseren van professionele ondersteuning.

Je richt je op het creëren van een positieve werkrelatie. Met een empathische basishouding en motiverende gesprekstechnieken leidt je het gesprek.

Stap 2: Focus op de persoonlijke waarden

Waarom veranderen?

Het ontdekken van de eigen redenen (intrinsieke verandermotivatie) om meer autonomie en eigen initiatief te ontwikkelen, staat bij deze stap centraal. Verkenning van het waarom, het ontdekken van drijfveren. "Wat vindt je belangrijk in je leven? Wat vindt je dat er moet veranderen? Wat wil je bereiken? Welke vermogens en handelingen horen daarbij?"

De antwoorden op deze vragen, schijnen het licht op die zaken waar energie voor verandering ligt. Ze maken je gesprekspartner bewust van persoonlijke waarden, waardoor ruimte ontstaat om nieuwe doelen te stellen. Ook kan het zijn dat er een besef van discrepantie ontstaat tussen waarden en huidig gedrag bij de hulpvrager: "Ik ervaar nu een ongewenst verschil tussen wat ik wil en wat ik doe".

Authentieke (verander)motivatie ontstaat als de ander zelf de argumenten voor de verandering aandraagt!

Specifieke gesprek- en coachingsvaardigheden zorgen voor meer en sterkere verandertaal (taal gericht op een veranderambitie) bij je gesprekspartner.

Stap 3: Focus op de doelsituatie

Wat wil je bereiken?

Als je gesprekspartner zover is om te praten over een nieuwe situatie, er een verlangen is gecreëerd naar iets anders, werk je toe naar een doel. Een doel gericht op meer zelfstandigheid of eigen initiatief op een bepaald levensdomein. Een lonkend perspectief wordt hierdoor gecreëerd. "Hoe ziet de gewenste situatie eruit? Waar wil je heen? Op welke manier ga je merken dat je het doel bereikt hebt?"

Specificerende vragen (doelvoorwaarden) worden gesteld, gericht op verduidelijking en haalbaarheid van het veranderdoel. Dit zorgt voor een steeds aantrekkelijker en concreter beeld bij je gesprekspartner van de nieuwe situatie. Een prikkel voor gedragsverandering.

Stap 4: Focus op de hulpbronnen

Welke verandervermogens heb je tot je beschikking?

Je daagt je gesprekspartner uit om op zoek te gaan naar successen uit het verleden. Momenten waarop een beroep werd gedaan op eigen initiatief en zelfstandigheid. Deze situaties, die geholpen hebben om een belangrijke verandering door te voeren, worden geactiveerd en herbeleefd. Zo wordt "verander DNA" opgehaald en ingezet ten behoeve van het gewenste doel. Je richt de focus op het positieve; de kwaliteiten en talenten die al aanwezig zijn en als hulpbron opnieuw ingezet kunnen worden. "Welke veranderingen heb je in het verleden succesvol doorgevoerd in je leven? Hoe zag die situatie eruit? Welke beleving had je erbij? Over welke kwaliteiten beschikte je?"

Daarnaast verken je met je gesprekspartner het sociale netwerk en de personen daar binnen, die als een hulpbron kunnen dienen. Je versterkt het vertrouwen in de haalbaarheid van het doel door je gesprekspartner bewust te maken van (een patroon aan) veranderversuccessen in het verleden en/of mogelijkheden in het sociale netwerk. Zoektechnieken ondersteunen hierbij. Herkennen, activeren en versterken van hulpbronnen geeft veranderkracht!

Stap 5: Focus op actie

Hoe ga je de verandering uitvoeren?

Als er voldoende contrast is ontwikkeld tussen de huidige situatie en doelsituatie, ontstaat er een steeds grotere bereidheid om de verandering te gaan uitvoeren. Het vertrouwen in het eigen kunnen, is vaak het laatste zetje dat nodig is. De verandering is dan vaak al begonnen. Vragen die in deze stap thuishoren, zijn: "Hoe bereid ben je om de verandering te gaan uitvoeren? Wat is de eerste stap? Wanneer ga je beginnen?"

Je gesprekspartner is gereed om vragen te beantwoorden die ingaan op het hoe en wanneer van meer eigen initiatief en autonomie. Als consulent stuur je aan op een concreet en haalbaar plan en toezeggingen van de hulpvrager over de uitvoering ervan.

Het White Box model...

- ✓ Legt het accent op de eigen kracht van burgers.
- ✓ Brengt meer structuur in de uitvoering van WMO en jeugdwet.
- ✓ Bevordert een uniforme aanpak binnen gemeenten.
- ✓ Geeft consulenten vertrouwen tijdens het "keukentafelgesprek".
- ✓ Geeft door maatwerk meer kwaliteit aan de dienstverlening.
- ✓ Stimuleert het denken in oplossingen.
- ✓ Werkt kostenbesparend.

Het White Box model binnen uw organisatie.

De implementatie van het White Box model wordt door Adjust ondersteund met training, coaching, werkmodellen en andere praktische instrumenten.

Na het implementeren van het White Box model worden wij graag betrokken bij een verdere verankering binnen uw organisatie. Hierbij valt te denken aan:

- ✓ Periodieke evaluatie.
- ✓ Inbedding in het kwaliteitssysteem van de organisatie.
- ✓ Inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers.
- ✓ Stimuleren van succesverhalen en een kritische blik bij medewerkers.
- ✓ Regelmatige opfrustrainingen bijvoorbeeld voor motiverende gespreksvoering.
- ✓ Coaching of intervisie voor medewerkers en teams.
- ✓ Aanvullende workshops voor specifieke doelgroepen; verstandelijke beperking, psychiatrische problematiek (vb. autisme, ADHD, borderline) en verslavingszorg.

Contact

Meer informatie:



Adjust Consulting BV
020-3080146
www.adjust.nl
info@adjust.nl

**Het White Box model;
een waardevol gespreksmodel om op oplossingsgerichte wijze, eigen initiatief en autonomie te stimuleren.**



Vijfdaagse training gericht op de implementatie van het White Box model en professionele ontwikkeling van consulenten

Dag 1:
Motiverende
gespreksvoering:

De basisvaardigheden

- ✓ Stilstaan bij de uitdagingen
- ✓ Wat is motiveren
- ✓ MGV, een inleiding
- ✓ De werkrelatie

Dag 2:
Motiverende
gespreksvoering:

Verandertaal versterken

- ✓ Verandertaal en behoudtaal
- ✓ Kernvermogens
- ✓ Focussen
- ✓ Integreeren

Dag 3:
Coach vaardigheden:

Ervaringsgericht werken

- ✓ Helpende overtuigingen
- ✓ Doelformulering
- ✓ Denkniveaus
- ✓ Referentie ervaring, rolmodel

Dag 4:
White Box model:

Gestructureerde aanpak

- ✓ Zelfredzaamheidmatrix, White Box i.c.m. de ZRM
- ✓ De vijf stappen, afzonderlijk beschouwd
- ✓ Integratie van de stappen
- ✓ De vijf stappen, een model

Dag 5:
Intervisie en coaching:

Terugkomdag, verankering

- ✓ Uitwisselen van ervaringen, knelpunten en successen
- ✓ Omgaan met diversiteit in doelgroepen
- ✓ Doel bepalen
- ✓ Hulpbron activeren
- ✓ Plan voor verankering