



Handleiding Blended Learning

Motiverende Gespreksvoering

Dagdeel 3

D.L.J. Cremers Verslavingsarts KNMG
G.H. Kolen

Verslavingszorg Noord Nederland
Januari 2016



Benodigdheden:

Handleiding

Power point

Beamer+ laptop+ geluidsboxjes

USB-stick met filmpjes en uitwerking oefeningen

Evaluatieformulier

Voor praktijkdagdeel 3 hebben mensen module 3 en 4 van MGV GGZ Ecademy doorlopen.



BLENDED LEARNING-TRAININGSDAGEN

PRAKTIJKDAG DAGDEEL 3

(in totaal 3,5 uur)

Bij binnenkomst SHEET 1

- **Start en terugblik** (15 minuten)

- Heet iedereen welkom.
- SHEET 2 Optioneel: wanneer het wenselijk is even kort met een kennismakingsronde te starten, of een 'warming-up' oefening, is dit mogelijk. Is het iedereen gelukt om de module 3 en 4 uit de e-learning te bekijken?
- SHEET 3 Geef kort weer wat het programma is voor deze dag.

- **Opfrissen eerste 2 modules** (30 minuten)

- SHEET 4: De kennis wordt opgefrist d.m.v. de volgende oefening. Laat de animatie van de e-learning zien waarin de rationale van MGv wordt uitgelegd. Vraag de deelnemers één vraag op te schrijven voor zichzelf, die zij hebben t.a.v. het filmpje of de vorige twee dagdelen. Vervolgens worden om de beurt de vragen gesteld en wordt gevraagd aan de groep hier antwoord op te geven. Stimuleer iedereen om elkaar aan te vullen. Na het antwoord door de groep te hebben laten geven, kan je zelf eventueel aanvullingen geven. Mocht een vraag echt fout beantwoord worden, geef dan zelf het juiste antwoord. Houd het tempo in deze oefening. Probeer alle vragen aan bod te laten komen.
- SHEET 5 t/m 12 Optioneel: Eventueel kan dit ook zonder de animatie. Ook is het mogelijk om a.d.h.v. de sheets nog even kort door de theorie van de vorige keren te gaan, afhankelijk van de kennis die er nog is in de groep en de antwoorden die er kwamen op de vragen. Je kunt er ook onderdelen nog uit lichten, mocht dit wenselijk zijn. Tot slot nog ruimte voor vragen of opmerkingen hierover.

- **Verandertaal in het proces Ontlokken** (15 minuten)

- SHEET 13 Vertel dat we nu uitgebreid stil gaan staan bij verander taal stimuleren in het proces Ontlokken. Dit is ook in het tweede dagdeel al aangestipt, maar aangezien dit een essentieel onderdeel is van MGv en module 3 nu bewust bekeken is door de deelnemers, komt er nu een uitgebreid vervolg.
- SHEET 14 Uitleg theorie verander taal: "verandertaal is elke door iemand zelf verwoorde uitspraak die een argument voor verandering inhoudt". Verandering wordt gemotiveerd en in gang gezet door een waargenomen discrepantie tussen het huidige gedrag en belangrijke waarden en doelen van de cliënt. (in dagdeel 2 hebben we ook aandacht besteed aan de waarden en doelen van de cliënt). Daartoe moet de hulpverlener verander taal ontlokken bij de cliënt, dat wil zeggen een manier van communiceren waarbij de cliënt wordt geprikkeld redenen



voor veranderen of de voordelen daarvan te benoemen. Uit onderzoek blijkt een correlatie tussen de uitspraken van de cliënt over verandering en het behaalde succes in gedragsverandering. Hoe meer iemand praat over verandering hoe groter de kans dat er daadwerkelijke verandering plaatsvindt.

- SHEET 15. De Cognitieve dissonantietheorie van Festinger zegt dat wanneer mensen zich ergens ambivalent over voelen, ze zoeken naar een manier om dit voor zichzelf 'acceptabel' te kunnen maken. Dit kunnen ze doen door hun gedachten aan te passen, hun gedrag aan te passen, of hun emoties aan te passen. Het blijkt dat gedachten aanpassen het minste energie vraagt; in je hoofd 'brei' je als het ware een mooi verhaal waar je zelf tevreden over bent en je 'bent er uit'. Dit kunnen gedachten zijn waarmee je jezelf bijvoorbeeld tevreden stelt. "ik kan er toch niets aan veranderen, dus waarom zou ik me er druk over maken".
Om gedrag aan te passen kost dit al veel meer moeite en om emoties aan te passen, zegt Festinger, is bijna onmogelijk (je voelt je bijvoorbeeld schuldig en dit gevoel gaat niet vanzelf weg, tenzij je je gedachten aanpast). Emoties komen vaak voort uit eigen waarden en zijn vaak heel basaal en belangrijk.
Wanneer je mensen hun gedachten blijft 'prikkel' en de uitspraken die ze doen om zichzelf min of meer in een status quo te houden uitdaagt, zodat ze een gerichtere keuze moeten maken over wat ze nu écht vinden of willen, dan vergroot je de ambivalentie en prikkel je hun gevoel over de situatie. Hierdoor is er mogelijk weer ruimte om in beweging te komen.
- SHEET 16.
Met behoudtaal worden die uitspraken bedoeld die de cliënt uit over zijn veranderdoelen en die de tegengestelde kant van zijn ambivalentie aangeeft. Behoudtaal is logisch en geeft de ambivalentie aan, als behoudtaal naast verandertaal wordt geuit. Behoudtaal naast verandertaal is een normale stap op weg naar verandering.
Bij ambivalentie gaat het vaak niet alleen om logische argumenten, maar ook om krachtige emoties. De ambivalentie kunnen we juist gebruiken in MGV. Het proces van ontlokken is bedoeld om te helpen ambivalentie op te lossen in de richting van verandering.
- SHEET 17 Behoudtaal en verandertaal (voorbereidend/mobiliserend) zijn nodig in hetzelfde proces. Dus niet iets om uit de weg te gaan. Vaak is het zo dat hoe verder je in de volgende processen van MGV komt, hoe minder behoudtaal en hoe meer verandertaal er voor komt. Echter dit hoeft natuurlijk niet altijd. Mocht in de fase van 'ontlokken' er weer meer behoudtaal voorkomen, dan is het goed om die ambivalentie te onderzoeken en te kijken waar wel weer verandertaal te ontlokken is, of dat deze behoudtaal te maken heeft met wrijving (dagdeel 2; dit heeft te maken met de werkrelatie tussen de cliënt en de werker).
- SHEET 18 Verandertaal is te onderscheiden in 'voorbereidende' en 'mobiliserende' verandertaal.



Vorbereidende verandertaal:

Verlangen:	de wens / hoop die een cliënt uitspreekt: "Ik zou willen..."
Vermogen:	welke mogelijkheden heeft een cliënt: "ik zou kunnen..."
Redenen:	argumenten om te veranderen: "een voordeel is dat ik..."
Noodzaak:	hoe belangrijk is het voor een cliënt "Ik moet wel, want..."

Mobiliserende verandertaal:

Commitment:	duidt op intentie en/of besluit: "Ik ga dat echt doen..."
Actie:	beweging richting actie, bereidheid uiten: "Ik ben er aan toe om..."
Stappen zetten:	de uitvoering van een stap in de juiste richting door een cliënt: "ik heb dit gedaan..."

- **Herkennen behoudtaal en verandertaal** (30 minuten)

- SHEET 19 Deel het werkblad uit met de uitspraken van cliënten met de volgende categorieën; behoudtaal, voorbereidende verandertaal en mobiliserende verandertaal.

Vraag de deelnemers in tweetallen dit onderscheid aan te geven achter elke zin.

Wanneer iedereen dit ingevuld heeft, bespreek met elkaar de categorieën a.d.h.v. je eigen blad.

(Optie: Mochten dit te veel zinnen zijn voor de hele groep, is het een mogelijkheid om de groep op te delen en de oefening ook te verdelen. Het is niet persé noodzakelijk om alle zinnen te behandelen).

Bij het nabespreken is het juist heel positief wanneer er discussie ontstaat. Het gaat er niet om of je precies het juiste antwoord hebt, het is belangrijk om de verschillen te kunnen herkennen en hierover na te denken.

- **Verandertaal Ontlokken** (10 minuten)

- SHEET 20 In dagdeel 2 hebben we stil gestaan bij verschillende manieren om verandertaal uit te lokken. Ga deze nog heel kort bij langs.

- SHEET 21 Verandertaal kun je allereerst heel goed ontlokken d.m.v. de ORBS en met name door het stellen van open vragen en het geven van reflecties. Deze twee gaan we er nu nog eens extra uit lichten. Bij de start hebben we nog besproken waar open vragen en met name reflecties aan moeten voldoen.

PAUZE 15 minuten

- **Verandertaal ontlokken d.m.v. open vragen en reflecties** (30 minuten)



- SHEET 22 Vraag de groep zich op te splitsen in viertallen. Een van deze vier heeft inbreng in gedrag wat hij/zij eventueel wil veranderen en waar hij/zij dus ambivalent over is (mag ook hetzelfde zijn als dagdeel 2). Hij/zij geeft aan over welk gedrag het gaat.

Vervolgens gaan de andere twee deze persoon interviewen (en is de vierde persoon de observant), met als doel uitlokken en reageren op verandertaal in deze volgorde:

Deelnemer A stelt open vraag

Deelnemer B reflecteert

Deelnemer A reflecteert

Deelnemer B stelt open vraag

Enz. (dus: open vraag, reflectie, reflectie, open vraag, reflectie, reflectie).

De 4^e persoon noteert/ turft de O en de R en schrijft op wat het effect is op de geïnterviewde.

Welke open vragen ontlokten verandertaal

Welke reflecties ontlokten verandertaal

Bespreek in de groepjes de opdracht na: wat waren effectieve open vragen en reflecties, hoe was dit voor de geïnterviewde.

Afhankelijk van de tijd kun je deze opdracht rouleren.

- **Van Ontlokken naar plannen:**

- **samenvatting en hamvraag** (5 min)

- SHEET 23 Er komt een moment dat er overgegaan kan worden van praten over verandering naar daadwerkelijke verandering. De uitspraken van de cliënt over veranderen zijn meer beslist en krachtiger, er is minder discussie tijdens de gesprekken, de cliënt praat misschien al over oplossingen of experimenteert al een beetje met nieuw gedrag.

Voordat er concrete afspraken worden gemaakt is het handig als het commitment van de cliënt ofwel de toewijding aan de verandering, wordt versterkt.

Dit doe je door nogmaals een **samenvatting** te geven waarin het probleem van de cliënt wordt verwoord:

- Het doel van de cliënt, (zijn bereidheid wordt benoemd en eventuele acties die hij al heeft ondernomen verwoordt),
- de ervaren ambivalentie van de cliënt, waarbij je begint met behoudtaal en eindigt met verandertaal,
- de motieven voor verandering (eventueel gekoppeld aan zijn waarden),
- de samenvatting wordt gevolgd door het stellen van de **centrale (ham) vraag**: “Wat ga je nu doen?” “Wat is de volgende stap”

- **Oefening samenvatting en hamvraag** (30 minuten)

- SHEET 24
- Er volgt nu eerst een korte oefening t.a.v. samenvatten:



In tweetallen: vraag de spreker iets te vertellen over een hobby, of gebeurtenis wat je heel erg leuk vindt, iets waar je heel enthousiast over bent (geweest). Geef direct aan bij het geven van deze opdracht, dat de spreker 3 minuten mag vertellen en dat de luisteraar slechts 20 seconden krijgt om de kern samen te vatten. Geef ook aan dat jij als trainer dit precies gaat timen en duidelijk gaat aangeven.

Doe vervolgens de oefening en draai nog een keer de rollen om.

Bij de nabespreking: Vraag hoe mensen dit hebben ervaren, zowel aan de spreker als aan de luisteraar. Uitkomsten kunnen zijn: men kan in de stress schieten vooraf, maar wanneer ze zich focussen op de opdracht dat het toch lukt, men heel anders gaat luisteren, misschien zelfs wel dat er belangrijke waarden naar voren kunnen komen in de samenvatting en dat er helemaal geen details meer worden genoemd, uitkomst voor de spreker kan zijn dat het wel eens heel prettig kan zijn om slechts een samenvatting van 20 seconden te krijgen en dat dit als bevestiging/ erkenning wordt ervaren.

- Vervolgens : Aan de hand van het filmfragment 4.2a en 4.2b
Leg uit dat de deelnemers een fragment uit de e-learning gaan zien. Hierna worden ze gevraagd een samenvatting van het gesprek te formuleren en deze af te sluiten met een hamvraag.
Toon het filmfragment en laat de deelnemers zelfstandig hun verhaal noteren.
Vraag vervolgens in de groep hun samenvattingen voor te lezen. Bespreek dit heel kort in de groep.
- Toon vervolgens het 2^e filmfragment waarin de hulpverlener zijn samenvatting geeft en de hamvraag stelt en bespreek de verschillen en overeenkomsten a.d.h.v. de sheet van de pp.

● **Proces: Plannen/ veranderplan opstellen** (15 minuten)

- SHEET 25 het proces 'plannen' is het concreet samen een plan opstellen.
- SHEET 26 Vraag altijd **toestemming** aan de cliënt om een plan op te mogen stellen en bij elk onderdeel wat er in het plan komt en bevestig zijn autonomie hierin.
- SHEET 27 onderzoek samen wat er ongeveer in dit plan nodig is.
- SHEET 28 De veranderafspraken gaan over concrete doelen, manieren hoe de doelen te bereiken, wat kan helpen, welke risico's er zijn en hoe hiermee om te gaan etc. Dit alles wordt vastgelegd in een plan, dat door de cliënt wordt opgesteld.
We gaan er van uit dat in de praktijk dit onderdeel al veel voorkomt en het minste problemen geeft. Vandaar dat hier niet mee wordt geoefend.
- Belangrijk is hierbij te onthouden dat het enkel kans van slagen heeft wanneer de cliënt zijn autonomie **voelt en mag blijven behouden** gedurende het hele plan. Het is goed om dit regelmatig te benadrukken naar de cliënt. Ook het bijstellen van dit plan moet vanuit de cliënt komen en blijft zijn eigen verantwoordelijkheid. Onze taak is continu verandertaal te blijven ontlokken en te luisteren naar de cliënt wat zijn behoefte is.
- Mogelijk hebben deelnemers voorbeelden van mooie plannen uit hun praktijk en hoe dit werkt. Als er tijd voor is, kun je dit bespreken.
- Zin er nog vragen over dit onderdeel?



- **SMART = Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdsgebonden.**

- **Afsluiting training en evaluatie** (10 minuten)

- SHEET 29 Laat tot slot nog een keer het totaalplaatje zien van wat er deze drie dagen zoal is behandeld. Geef aan dat de training hierbij is afgelopen.
- SHEET 30 Laat ieder voor zich noteren wat voor hem/haar een belangrijke eyeopener/ aandachtspunt is geweest en wat dit voor hem/haar in zijn werk betekent en welke stap ze hierin willen zetten.
Optioneel: Vraag dit na bij de deelnemers. Dit kan vrijblijvend of a.d.h.v. de sheet.

- **Evaluatie**

Vraag of de deelnemers het evaluatieformulier willen invullen.
SHEET 31 Tot slot rond de training af.