Motiverende gespreksvoering JGZ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Naam Module Motiverende Gespreksvoering dag 1** | | | | |
| **TIJD** | **ONDERWERP**  **(hoofdthema)** | **LEERDOELEN Onthouden**  **Begrijpen (inzicht)**  **Toepassen**  **etcetera**  **(Bijlage 1 Bloom-taxonomie)** | **WERKVORM**  **(type oefening/opdracht)** | **RANDVOORWAARDEN (benodigdheden)** |
| Voorbereiding | | | | |
| *09.00*  *09.20… - …* | Kennismaking en introductie van de dag |  | Plenair kennismaken en programma van de dag doornemen. |  |
| Toelichting/opmerking voor de trainer:  ……………….. | | | | |
| 09.20 –  09.40 | Voorbereidende vragen over gedrag en gedragsverandering. | Cursist benoemt wat werkende en niet-werkende factoren zijn rondom gedragsverandering. | Plenair in gesprek over de vragen die zijn voorbereid. |  |
| Toelichting/opmerking voor de trainer:  ……………….. | | | | |
| *09.40 –*  *09.50* | *Gedragsverandering* | Cursist kan uitleggen dat voor gedragsverandering meer nodig is dan weten wat goed, gezond of veilig is. | Plenair. Trainer leest vragen voor die cursisten voor zichzelf beantwoorden. Daarna aantallen checken en daarover in gesprek. | Health and safetycheck vragenlijst (trainer)  Papier en pen voor cursist. |
| Toelichting/opmerking voor de trainer:  ……………….. | | | | |
| *09.50*  *10.10* | Inzicht in gedragsverandering | Cursist kan benoemen via welke fases gedragsverandering zich voltrekt. | Plenair. Eerst via oefening “de verkeerde hand”, daarna uitleg over Prochaska en DiClemente. | Flap-over (trainer)  Pen en papier voorcursist. |
| Toelichting/opmerking voor de trainer: Pak oefening “de verkeerde hand” terug na uitleg van Prochaska en Diclemente. Deze sluit aan bij voorbeschouwing en overpeinzing (zie beschrijving werkvorm)  ……………….. | | | | |
| *10.10… - 10.45…* | Spirit MGV | Cursist benoemt uit welke 4 elementen de spirit van MGV bestaat | Plenair. Laat als trainer steeds in een kort gesprek of voorbeeld met een cursist zien hoe de verschillende elementen eruit kunnen zien in een gesprek (samenwerken, compassie, aanvaarden en ontlokken). |  |
| Toelichting/opmerking voor de trainer:  ……………….. | | | | |
| *11.00… -11.10 …* | Belang van spirit van MGV | Deelnemer begrijpt belang van spirit van MGV in een gesprek waarin je de ander in beweging wil krijgen richting ander gedrag | Plenair. Presenteer onderzoek Bill Miller (zie beschrijving werkvorm). |  |
| Toelichting/opmerking voor de trainer:  ……………….. | | | | |
| *11.10… - 11.25…* | Herkennen van de spirit van MGV. | Deelnemer is in staat om te herkennen welke professionele reactie consistent is met de spirit van MGV……………….. | Plenair. Trainer leest de verschillende uitspraken en reacties voor. Cursisten bepalen of de reactie consistent is met de spirit MGV. | ……………….. |
| Toelichting/opmerking voor de trainer:  ……………….. | | | | |
| *11.25… - 11.50* | Herkennen van de spirit van MGV. | Deelnemer kan het belang benoemen van spirit van MGV in een gesprek waarin je de ander in beweging wil krijgen richting ander gedrag**.** | Plenair bekijken van DVD Chris Butler (arts in gesprek met patient) | DVD en afspeelapparatuur |
| Toelichting/opmerking voor de trainer: Bekijk de DVD in twee delen. Na het eerste deel komt de vraag in beeld: En…. hoe ging dat? Laat cursisten hierop reageren. Na het tweede deel: Wat waren de verschillen? Wat heb je in het 2e gesprek terug gezien? etc  ……………….. | | | | |
| *11.50… - 12.15…* | Toepassen spirit MGV | Cursist kan de spirit toepassen in een praktijkvoorbeeld | In 2 tallen een uitspraak van een jongere in bv een mentorgesprek op papier zetten. Dit doorgeven aan volgend tweetal. Deze zetten daaronder een letterlijke reactie die consistent is met de spirit MGV.  Plenair uitwisselen met elkaar. | Pen en papier |
| Toelichting/opmerking voor de trainer:  ……………….. | | | | |
| *13.00 - 13.10* | Gesprekstechniek open vragen | Cursist kan uitleggen wat het verschil is tussen een open en gesloten vraag.  Cursist kan uitleggen waarom open vragen binnen MGV effectiever zijn. | Plenair oefening open versus gesloten. |  |
| Toelichting/opmerking voor de trainer:  ……………….. | | | | |
| *13.10 - 13.30* | Gesprekstechniek open vragen | Cursist is in staat om open vragen te stellen in gesprek en om gesloten vragen te herformuleren naar een open vraag.  ……………….. | Oefening in drietallen (open-up) |  |
| Toelichting/opmerking voor de trainer:  ……………….. | | | | |
| *13.30 - 13.45* | Gesprekstechniek reflectie | Cursist kan uitleggen wat een reflectie is. | Plenair. Leg als trainer deze gesprekstechniek uit. |  |
| Toelichting/opmerking voor de trainer:  ……………….. | | | | |
| *13.45 - 14.45* | Gesprekstechniek reflectie | Cursist is in staat om zowel een simpele als complexe reflectie te geven in een praktijkoefening. | In subgroepen en plenair 3 verschillende oefeningen.   1. Iets van mezelf waar ik tevreden over ben… 2. 1 miljoen 3. het balletje | Een balletje wat makkelijk te vangen is. |
| Toelichting/opmerking voor de trainer:  ……………….. | | | | |
| *15.15 - 15.25* | Gesprekstechniek informatie en advies. | Cursist kan benoemen wat de basisregels zijn voor het geven van advies en informatie binnen MGV. | Plenair doornemen en bespreken. | Basisregels om uit te delen. |
| Toelichting/opmerking voor de trainer:  ……………….. | | | | |
| *15.25 - 15.35* | Belang basisregels bij informatie en advies | Cursist kan het belang van deze basisregels uitleggen. | Plenair. Laat als trainer 1 of 2 voorbeelden zien waardoor er ruis kan ontstaan tussen adviesgever en ontvanger (zie beschrijving werkvorm) |  |
| Toelichting/opmerking voor de trainer:  ……………….. | | | | |
| *15.35 - 16.00* | Advies geven | Cursist kan basisregels bij advies geven toepassen in oefening. | Oefenen in tweetallen (adviescollumn)  Plenair nabespreken | Per tweetal brief met adviesvraag (zie werkvorm) |
| Toelichting/opmerking voor de trainer:  ……………….. | | | | |
| *16.00 - 16.30* | Informatie geven | Cursist kan basisregels bij informatie geven toepassen in oefening. | Oefenen in drie of viertallen  Oefening: Choquana | Kopieen van de rolbeschrijvingen van choquanagebruiker en hulpverlener |
| Toelichting/opmerking voor de trainer:  ……………….. | | | | |

## Format werkvorm

|  |
| --- |
| Naam opdracht: Health and safety check |
| Doel:  Bewustwording dat gedragsverandering een complex proces is. |
| Vorm:  Groepsgrootte:  Plenair. Lees als trainer de vragen voor en laat cursisten die voor zichzelf schriftelijk beantwoorden |
| Tijdsduur:  10 min |
| Benodigdheden (materialen):  De vragen voor de trainer. Pen en papier voor cursist |
| Uitwerking:  **Voor de trainer:**  Bewustwording dat we (bijna) allemaal in bepaalde mate ongezond gedrag vertonen. Het *weten* dat iets niet verstandig of ongezond is, leidt niet vanzelfsprekend tot veranderen  Je mag alleen met JA of NEE antwoorden (NB met tempo de vragen voorlezen).  Antwoord eerlijk. De antwoorden per vraag ga je niet delen, alleen je totaalscore. Schrijf voor jezelf op een post-it: Ja of Nee   1. Heb je rookmelders in je huis? 2. Gebruik je ook als je achter in zit, altijd je autogordels? 3. Doe je min 3 x in de week, min een half uur aan sport? 4. Eet je dagelijks 2 stuks fruit en 200 gr groente? 5. Heb je altijd veilige seks? 6. Floss je dagelijks? 7. Ben je tevreden over je eetgedrag? 8. Ben je “offline” als je auto rijdt? 9. Zijn je uitgaven altijd verantwoord en weloverwogen? 10. Heb je een verantwoord alcoholgebruik? 11. Let je in het vliegtuig altijd op, als de stewardess de veiligheidsinstructies geeft? 12. Ben je een niet-roker? 13. Heb je een gezond gewicht?   ***Nabespreking:***   * Check aantallen * Welke conclusie kun je trekken?   Dat we (bijna) allemaal in bepaalde mate ongezond gedrag vertonen Het *weten* dat iets niet verstandig of ongezond is, leidt niet vanzelfsprekend tot veranderen. |
| Naam opdracht: De verkeerde hand |
| Doel:  Zicht krijgen op hoe en via welke fasen gedragsverandering verloopt |
| Vorm:  Groepsgrootte:  Plenair |
| Tijdsduur:  10 min |
| Benodigdheden (materialen):  Pen en papier voor cursist |
| Uitwerking:  **Voor de trainer:**  Vraag cursisten hun volledige naam op te schrijven met hun “niet schrijf” hand.  Het is een idee om met het uitdelen van de naambordjes te wachten, zodat deze hier voor gebruikt kunnen worden. Dit heeft gelijk een exposure-effect.  (Variant: schrijf je naam van achteren naar voren)  Inventariseer kort ervaringen (voor en nadelen).  Stel de vraag: “Stel dat ik je zou vragen je gedrag te veranderen en vanaf nu met die hand te schrijven, wie zou dat doen”? en inventariseer reacties. (vrijwel altijd nee)  Stel de vraag: “Wat zou er moeten gebeuren, wat zouden de voorwaarden zijn, waardoor zou je gemotiveerd kunnen raken om die gedragsverandering wel te maken of daar in ieder geval over na te denken”? en inventariseer reacties (beloning, goede hand niet bruikbaar).  Wat je terug kunt geven: Klopt het dat je er voor jezelf een voordeel in moet zien?  Geef mensen daarna het volgende voordeel: “Mensen het heeft toch een voordeel. Stel je eens voor dat je met je andere hand gaat schrijven, dan heb je tegelijk je goede hand vrij om andere dingen mee te doen”. Wat je dan krijgt zijn meestal “ja maar” reacties.  Stel dan de vraag: “Stel dat ik in de positie zou zijn om het jullie op te leggen tot wanneer doen jullie het dan” en inventariseer reacties (tot je uit het zicht bent).  Als je deze oefening voorafgaande aan Prochaska en DiClemente doet kun je deze oefening terugpakken wat betreft de eerste 2 fasen en hoe motivatie daarin werkt.  Zorg ervoor dat in de bespreking duidelijk wordt dat kiezen voor gedragsverandering altijd vooraf gegaan wordt met het afwegen van kosten en baten (beslissingsbalans) met aan de ene kant kosten van status quo en voordelen van verandering en aan de andere kant kosten van verandering en voordelen van status quo. |
| Naam opdracht: |
| Doel:  Inzicht geven in het belang van de spirit MGV |
| Vorm:  Groepsgrootte:  Presentatie en interactie met groep |
| Tijdsduur:  10 min |
| Benodigdheden (materialen):  n.v.t. |
| Uitwerking:  **Voor de trainer:**  Onderzoek Bill Miller naar effect van compassie/empathie  Miller was destijds hoofd van een alcoholkliniek in Amerika.  Hij sprak met zijn behandelteam een nieuwe manier van werken af. Eerst zouden een team van psychologen onderzoek doen bij nieuwe aanmeldingen hoe het stond met de motivatie van die persoon. Pas wanneer die motivatie helder was ging men starten met de behandeling. Dit betekende dat je als behandelaar de ene keer iemand kreeg waarbij gebleken was dat hij/zij hoog gemotiveerd was, de andere keer iemand met een lage motivatie, dan weer een gemiddelde motivatie en zo wisselde dat. Wat bleek dat de mensen met een hoge motivatie na een tijdje succesvoller waren in hun behandeling.  Dat lijkt voor de hand liggend. Er was echter geen motivatie-onderzoek gedaan, maar puur willekeurig etiketten op mensen geplakt. De bril waarmee de behandelaar keek naar zijn client had daadwerkelijk effect op het resultaat van de behandeling. Hoe moeilijk is het om oprecht geinteresseerd/nieuwsgierig te zijn waarom iemand zegt wat hij zegt, denkt wat hij denkt, als je denkt dat met die iemand toch weinig te bereiken zal zijn?  In een onderzoek op basisscholen in Nederland, waarvan de leraar veronderstelde dat er IQ onderzoek had plaatsgevonden bij de kinderen die hij in de klas kreeg, gebeurde hetzelfde. Bij die kinderen waarbij hij een hoog IQ veronderstelde zorge hij voor veel meer uitdaging, waardoor deze kinderen zich sneller ontwikkelden.. |
| Naam opdracht: MGV spirit…wel of niet? |
| Doel:  Herkennen van professionele reacties die consistent zijn met de spirit van MGV |
| Vorm:  Groepsgrootte:  Plenair |
| Tijdsduur:  15 min |
| Benodigdheden (materialen):  n.v.t. |
| Uitwerking:  **Voor de trainer:**  Lees de klantuitspraken en de reactie van de professionbal voor en inventariseer of de cursisten dat een reactie vinden in de stijl van MGV of niet en waarom.  Voor de trainer:   1. Wel MGV spirit. De hulpverlener gaat niet in de expertrol zitten, maar probeert samen te werken. Hij zegt dan ook niet bij voorbaat nee op haar vraag om advies, maar houdt die mogelijkheid open voor een ander moment, nadat hij haar mogelijke ideeën heeft gehoord. 2. Wel MGV spirit. Zelfs de beste behandelmethodes werken niet als klanten er niets mee willen. De hulpverlener vermijdt de strijd en zoekt manieren tot samenwerking. 3. Geen MGV spirit. De hulpverlener mist de kans om haar autonomie te steunen in het maken van haar beslissingen. Door haar richting verandering te duwen en daar argumenten voor te geven zal hij waarschijnlijk een “ja maar” reactie ontlokken. 4. Geen MGV spirit. Een confrontatie die weerstand waarschijnlijk verhoogt. De hulpverlener geeft de klant geen ruimte of zelf conclusies te trekken t.a.v. eigen gedrag. Zijn aanpak doorkruist het respecteren van autonomie en zoeken naar samenwerking. 5. Geen MGV spirit. Zelfs al zou het een goed advies zijn, sluit het niet aan bij ontlokken, samenwerken en autonomie. Adviezen leiden niet zelden tot discussie die weerstand kunnen verhogen.   Hieronder vind je een aantal klantuitspraken en de reactie daarop van een hulpverlener. Bepaal bij iedere reactie of je die vindt passen bij de spirit van MGV of niet en motiveer kort je keuze.   1. Dorien: Ik moet een plan bedenken om mezelf weer enigszins op de rails te krijgen. Mijn gezondheid wordt steeds slechter. Dat is het enige wat me bezig houdt. Wat denk jij dat ik zou moeten doen?   Hulpverlener: Ik heb misschien wel wat ideeën die je mogelijk kunnen helpen, maar laat me eerst eens horen wat jij al overwogen hebt.  Wel/geen MGV spirit  Reden:……………………………………………………………………………………………………..  …………………………………………………………………………………………………………….…..   1. Bert: Ik ga dat stomme registratieboekje niet bijhouden. Hoe kan het opschrijven van mijn negatieve gedachten mij nu helpen. Ik kom hier om me beter te gaan voelen en als ik bij die gedachten moet stil staan ga ik me juist slechter voelen.   Hulpverlener: Oké Bert, misschien heb je gelijk. Dit werkt voor veel mensen maar niet voor iedereen. Misschien moeten we iets anders proberen. Wat lijkt jou een zinvolle manier om dit aan te pakken?  Wel/geen MGV spirit  Reden:……………………………………………………………………………………………………..  …………………………………………………………………………………………………………….…..   1. Dorien: Ze vertelden dat ik snel geopereerd moet worden, maar ik vertrouw ze niet, dus ik heb nog geen afspraak gemaakt.   Hulpverlener: Waarom neem je dat risico? Zij zijn tenslotte experts op dat gebied. Laten we nu bellen, dan kun je misschien deze week nog terecht.  Wel/geen MGV spirit  Reden:……………………………………………………………………………………………………..  …………………………………………………………………………………………………………….…..   1. Ria: Ze hadden een kleine “verrassing”. Toen ik niet oplette kwamen ze allemaal tevoorschijn en hebben ze me 2 uur lang verteld hoeveel last ze hebben van mijn drinken. Ze denken dat ik een alcoholist ben. Ik drink wel regelmatig maar ik ben heus geen alcoholist.   Hulpverlener: Ria, als het loopt als een eend en kwaakt als een eend is het waarschijnlijk ook een eend. Ik denk als al die mensen je zeggen dat je een alcoholist bent, zal het wel zo zijn. Jij zit waarschijnlijk in de ontkenning, niet?  Wel/geen MGV spirit  Reden:……………………………………………………………………………………………………..  …………………………………………………………………………………………………………….…..  5..Rian: De dokter heeft me een hele lijst gegeven van dingen die ik moet doen voor mijn gezondheid, niet normaal. Ik moet 3 keer per dag medicijnen innemen. Dat lukt me nooit om daar steeds aan te denken, terwijl het wel noodzaak is.  Hulpverlener: Ik denk echt dat je dat wel kunt Rian, zeker omdat het zo belangrijk voor je is. Je zult wel moeten.  Wel/geen spirit  Reden:……………………………………………………………………………………………………..  …………………………………………………………………………………………………………….….. |
| Naam opdracht: open versus gesloten |
| Doel:  Verhelderen verschil tussen open en gesloten vragen en het effect daarvan. |
| Vorm:  Groepsgrootte:  Plenair |
| Tijdsduur:  10 min |
| Benodigdheden (materialen): |
| Uitwerking:  **Voor de trainer:**  Trainer neemt neemt een bekend persoon in gedachten.  Eerste ronde: deelnemers moeten er achter komen wie de trainer in gedachte heeft, door alleen maar gesloten vragen te stellen. De trainer mag alleen JA/NEE zeggen..  Trainer neemt een (ander) bekend persoon in gedachten.  Tweede ronde: kom er achter met open vragen. Bespreek het verschil. |
| Naam opdracht: open-up |
| Doel:  open vragen te stellen in gesprek en gesloten vragen herformuleren naar een open vraag. |
| Vorm:  Groepsgrootte:  Gespreksoefening in drietallen |
| Tijdsduur:  20 min |
| Benodigdheden (materialen): |
| Uitwerking:  **Voor de trainer:**  Iedere deelnemer schrijft voor zichzelf een woord op wat voor hem een bepaalde betekenis heeft (dit kan bijvoorbeeld je favoriete voetbalclub, make-up of vakantiebestemming zijn of iets abstracters). De trainer verdeelt de groep in 3-tallen (vrager, bevraagde en observant).  De vrager moet gedurende 4 minuten een gesprek aangaan met de ander, met als start van het gesprek het gekozen woord van de ander. Er mogen alleen maar open vragen worden gesteld.  Bij een gesloten vraag wordt het gesprek door de bevraagde of de observant stop gezet en wordt gezamenlijk gekeken hoe die vraag “open” gemaakt kan worden.Na 4 minuten wisselen van rol, zodat iedereen elke rol een keer heeft gehad.  Nabespreken eerst in subgroep, daarna plenair terugkoppelen. |
| Naam opdracht: Iets van mezelf waar ik tevreden over ben… |
| Doel:  Reflectief luisteren |
| Vorm:  Groepsgrootte:  Oefening in drietallen met plenaire terugkoppeling |
| Tijdsduur:  30 min |
| Benodigdheden (materialen):  Pen en papier |
| Uitwerking:  **Voor de trainer:**  Iedere deelnemer maakt minimaal op 2 verschillende manieren voor zichzelf de volgende zin af:  “Iets van mezelf waarover ik tevreden ben is..........”.Het iets moet te maken hebben met karakter of houding.  De trainer verdeelt de groep in 3-tallen.   * + Deelnemers draaien steeds door in 3-tallen en vertellen 1 van de 3 zinnen aan de andere twee.   + Andere twee cursisten verzamelen en schrijven eerst minimaal 3 mogelijkheden op beginnend met: “Je bedoelt dat je....”.   + Vervolgens worden deze voorgelegd aan de inbrenger.   + De spreker reageert alleen met ja of nee.   + Daarna doordraaien met nieuwe spreker.   + Dit kan dus meerdere malen herhaald worden. * Op het eind nabespreken.   + Hoe was het om reflectief te luisteren?   + Hoe was het voor spreker? (wilde hij meer vertellen dan is dat een goed voorbeeld hoe zelfs eenvoudige reflecties uitnodigen tot verder exploreren).   + Hoe vaak heeft een eenvoudige zin meer betekenissen (het aantal ja-antwoorden)?   Benoem dat iedere gok/reflectie opnieuw informatie geeft (nu alleen met ja of nee), anders waarschijnlijk meer. |
| Naam opdracht: 1 miljoen |
| Doel:  Oefenen van reflecties |
| Vorm:  Groepsgrootte:  Plenair |
| Tijdsduur:  15 min |
| Benodigdheden (materialen): |
| Uitwerking:  **Voor de trainer:**  De trainer vraagt iedereen weer op zijn eigen plek te gaan zitten. Iedere deelnemer krijgt de volgende opdracht**:** Vraag aan de cursist links naast je het volgende af te maken: “Als ik een miljoen zou winnen zou ik…….”.  De buurman geeft een complexe reflectie en krijgt daarna dezelfde vraag.  Draai door.  Variant: “Als ik iets in mijn leven over zou kunnen doen of veranderen is het…..”.  “Als ik een ander beroep zou moeten kiezen en alles zou kunnen, zou ik….” |
| Naam opdracht: het balletje |
| Doel:  Oefenen van complexe reflecties |
| Vorm:  Groepsgrootte:  Plenair |
| Tijdsduur:  15 min |
| Benodigdheden (materialen):  Balletje |
| Uitwerking:  **Voor de trainer:**  Ga in een kring staan en vraag aan een ieder voor zichzelf de volgende zin af te maken: “ik zou willen dat ik…….”  Degene die als eerste het balletje wil, mag zijn zin uitspreken en de bal naar een ander gooien. De vanger geeft een complexe reflectie.  Je kunt als trainer een aantal anderen ook nog uitnodigen om een complexe reflectie te geven. Daarna spreekt degene die de bal heeft zijn zin uit en gooit hem weer naar een ander etc etc. |
| Naam opdracht: adviescollumn |
| Doel:  Toepassen van de basisregels MGV bij geven advies |
| Vorm:  Groepsgrootte:  **Schrijfoefening in tweetallen en plenaire terugkoppeling** |
| Tijdsduur:  Geef een tijdsindicatie. |
| Benodigdheden (materialen):  A4 met de basisregels MGV bij geven van advies en informatie.  Brief met adviesvraag. |
| Uitwerking:  **Voor de trainer:**  **Werkwijze:** Neem met cursisten onderstaande door en met name de 10 basisprincipes op de volgende bladzijde. Geef voorbeelden als trainer en deel ze daarna uit.  Laat cursisten daarna in twee of drietallen als collumnist een advies schrijven in de stijl van MGV oftewel met toepassing van zoveel mogelijk basisprincipes daasr waar relevant. Daarna is het mogelijk dat ze elkaar feedback geven op de adviezen.  Bespreek daarna in hoeverre dit verschilt met de manier van adviseren in hun werk en speel een aantal praktijksituaties waarin ze adviseren in dezelfde stijl.  In het werken met clienten zijn tal van situaties te bedenken waarin het geven van informatie en/of het geven van een advies deel van je werk is. Er kunnen situaties voorkomen waarin jij als professional informatie hebt waarvan je denkt dat die voor de ander zinvol kan zijn om te komen tot een keuze. Soms wil je misschien een advies geven, mogelijk omdat de ander daar ook naar vraagt. In sommige andere situaties wil je mogelijk je zorg uitspreken omdat de ander een keuze lijkt te maken waarvan jij weet dat die nadelig kan zijn. Hoe kun je dit nu doen in de geest van MGV, oftewel hoe doe je dit op een manier die aansluit bij de spirit; ontlokken, samenwerken en respecteren van de autonomie. Probeer daar waar mogelijk dan rekening te houden met onderstaande basisprincipes.  **Basisprincipes MGV bij informatie delen-zorg uitspreken-advies geven**   1. Probeer vooraf erachter te komen of cliënten de informatie of jouw mening wel willen. Niet zelden vragen cliënten naar ons idee als inleiding om ons te vertellen wat zij vinden. 2. Vraag wat cliënten al weten. Hierdoor wordt het meer een proces van informatie uitwisseling dan van voorlichting geven. 3. Vraag toestemming, vooral als cliënten niet om informatie gevraagd hebben. Onze info kan alleen behulpzaam zijn als de ander hem wil horen. 4. Geef informatie die gebaseerd is op feiten in plaats van een mening. 5. Bied informatie aan, leg haar niet op. Ga dus niet in discussie over de juistheid van jouw gegevens of de onjuistheid van de conclusies van de ander. 6. Vraag cliënten om zelf te beslissen wat de informatie voor hen betekent. Wij trekken mogelijk andere conclusies dan de cliënt. 7. Geef informatie en advies in de context van andere cliënten. Gebruik je ervaring als informatie bij het aandragen van ideeën/mogelijke oplossingen, bijv.: “Wat gebleken is in het werk met mensen met dezelfde problemen is…….” Cliënten reageren vaak goed op wat mensen zoals zijzelf gedaan hebben en het voorkomt mogelijk weerstand naar jou toe als ze jouw suggesties niet op zichzelf van toepassing vinden. 8. Gebruik een keuzemenu. Vaak is er meer dan 1 manier om een probleem op te lossen of met een probleem om te gaan. Gebruik hierbij je ervaring door meerdere manieren aan te dragen en te vragen welke manier het best lijkt te passen bij de cliënt. 9. Geef cliënten impliciet of expliciet toestemming om het niet met je eens te zijn. Dit vergroot zelfs de kans dat cliënten in staat zijn om naar jouw zorg te luisteren. Bijv.: “Dit kan voor jou wel of niet van toepassing zijn…” of “Ik weet niet of je hier iets aan hebt, maar….” Of “Misschien ben je het op dit punt niet met me eens…..” 10. Begin bij de ander, voeg iets toe en sluit af bij de ander. Begin bijvoorbeeld met een reflectie op het verhaal van de ander, vraag wat iemand al weet, vraag toestemming etc. etc. Voeg iets toe, bijv. informatie of een advies. Sluit af bij de ander door bijv. te vragen wat dat voor de ander betekent of door autonomie te benadrukken.   **Adviescolumn**  Adviescolumns zijn een bekend fenomeen. Mensen schrijven met een bepaald probleem en de columnist geeft advies. Reageer op een paar fictieve brieven in de denkbeeldige rubriek Harrie weet raad. Het is de bedoeling dat je jouw advies geeft op een manier die consistent is met MGV. Mocht je dit een nuttige oefening vinden dan bieden dit soort rubrieken in kranten en tijdschriften een schat aan oefenmateriaal.  Beste Harrie,  Het plannen van de vakantie is weer actueel. Sinds jaar en dag gaan we samen met mijn zus, haar man en de kinderen. Ik hou van mijn familie, maar tegelijkertijd is de vakantie ook altijd wat gespannen. Mijn zwager drinkt dan namelijk wel eens te veel en wordt op die momenten erg eigenzinnig wat zich uit in eindeloze discussies en meningsverschillen over van alles en nog wat. Onze gezamenlijke vakanties zijn leuk, maar dit soort momenten bederven dan eigenlijk voor mij een hele dag. Soms denk ik eraan om maar eens een jaar alleen met het eigen gezin te gaan, maar dan mis ik ook de gezellige dingen die er ook zijn. Hoe kan ik er voor zorgen dat het minder gespannen wordt?  Van L.  Beste L, |
| Naam opdracht: Choquana |
| Doel: informatie geven volgens de basisregels van MGV |
| Vorm:  Groepsgrootte:  Drie of viertallen, waarbij 1 cursist de rol van gebruiker heeft en de anderen die van hulpverlener |
| Tijdsduur:  30 min |
| Benodigdheden (materialen):  Op A4 enkele beschrijvingen rol choquanagebruiker, beschrijvingen van de rol hulpverlener |
| Uitwerking:  **Voor de trainer:**  Vertel cursisten het volgende verhaal:  Hebben jullie wel eens gehoord van choquanas? Dat is een nieuwe drug uit Latijns-Amerika. Ergens hoog in de Andes is namelijk een ontdekking gedaan: een vrij onbekende Indianenstam heeft daar een cacaosoort gekruist met marihuana en daar maken ze kleine bolletjes van, genaamd choquanas (chocolate y marihuana + choquana). In Nederland staat het nog niet op de lijst van verboden middelen en is het nog erg onbekend en relatief goedkoop. Toch zijn de eerste gebruikers al gesignaleerd en ze zijn erg enthousiast. In Latijns-Amerika is het al wat langer bekend, waardoor er meer kennis is over de nadelige effecten op langere termijn.  Verdeel de groep in drie of viertallen waarbij 1 iemand de rol van gebruiker krijgt en de anderen die van hulpverlener.  Verdeel de instructies per rol op papier.  De bedoeling is dat jullie in gesprek gaan met als aanleiding dat iemand (partner, werkgever) zich toch wat zorgen maakt en deze afspraak heeft geregeld.  **Tijd:** 15 minuten gesprek, 5 minuten uitwisselen in tweetallen, daarna 10 minuten plenair.  **Instructie hulpverlener**  Je gaat zo in gesprek met een choquanaverslaafde en je wil graag dat deze de nadelen van choquana kent. Er heerst namelijk nog veel onbekendheid rondom dit nieuwe, zeer verslavende middel. Omdat jij contact hebt gehad met experts, ben je op de hoogte van de meest actuele kennis.  De nadelen zijn de volgende:   1. Enkele uren na gebruik ondervindt men pijnlijke steken in de buik. 2. Men wordt er langzaam maar zeker steeds lelijker van. Langdurige gebruikers durven niet meer onder de mensen te komen. 3. Je levensverwachting keldert tot rond de 65. Zo is gebleken in Peru waar het middel ontdekt is en al langer bekend. Geen enkele gebruiker heeft ooit de 66 gehaald. 4. Vreemd genoeg heeft het nogal een opvallend effect op het libido van de gebruiker: dit is bij volle maan wat hoger dan normaal, maar de rest van de maand staat het libido in de koelkast.   Veel succes !  **Instructie choquanagebruiker**  Je bent ontzettend blij met die nieuwe choqs uit Latijns-Amerika. Een kruising tussen cacao en marihuana, geweldig! Het staat nog niet op de lijst van verboden middelen, dus niets om je zorgen over te maken. Het is betaalbaar, lekker en je bent er gewoon verzot op! En dan hebben we het nog niet gehad over de voordelen:   1. Je wordt er blij van. 2. Je voelt je supervitaal. 3. Je voelt je super aantrekkelijk 4. Last but not least: sex bij volle maan is hemels!   Er schijnen wel wat nadelen aan te zitten, maar daar heb je nog niet veel van gemerkt. Het enige is wat pijn in de buik, enkele uren na gebruik, maar dit weegt niet op tegen de grote voordelen.  Op verzoek van je partner ga je toch in gesprek met een hulpverlener die er meer van schijnt te weten, maar eigenlijk vind je dit niet nodig. In elk geval ben je pas bereid naar hem te luisteren als je zeker weet dat hij/zij echt naar jou geluisterd heeft en snapt hoe prettig en belangrijk die voordelen voor jou zijn……..  Daarnaast kan hij vragen of je iets wil weten daarover. Dat is anders voor je dan dat hij er gewoon over begint.  Als hij iets over de nadelen vertelt, gebeurt dat op een neutrale manier of hoor jij daarin de boodschap/waarschuwing dat je beter kunt stoppen met je gebruik. In geval van het laatste bagatelliseer je dat of benadruk je de voordelen. |
| Naam opdracht: …… |
| Doel:  Beschrijf in één zin het algemene leerdoel van de opdracht/oefening.   * Specifieer de leerdoel(en) |
| Vorm:  Groepsgrootte:  Beschrijf de wijze van uitvoer. Bijvoorbeeld:   * Interactie met de hele groep * In subgroepen * In tweetallen |
| Tijdsduur:  Geef een tijdsindicatie. |
| Benodigdheden (materialen):  Beschrijf wat nodig is om de werkvorm te kunnen uitvoeren. |
| Uitwerking:  **Voor de trainer:**  *Geef hieronder een concrete beschrijving van de opdracht/oefening. Geef daarbij een beschrijving wat er verwacht wordt van de trainer om de opdracht/oefening uit te kunnen voeren* |

## Bijlage 1

**Taxonomie van Bloom**

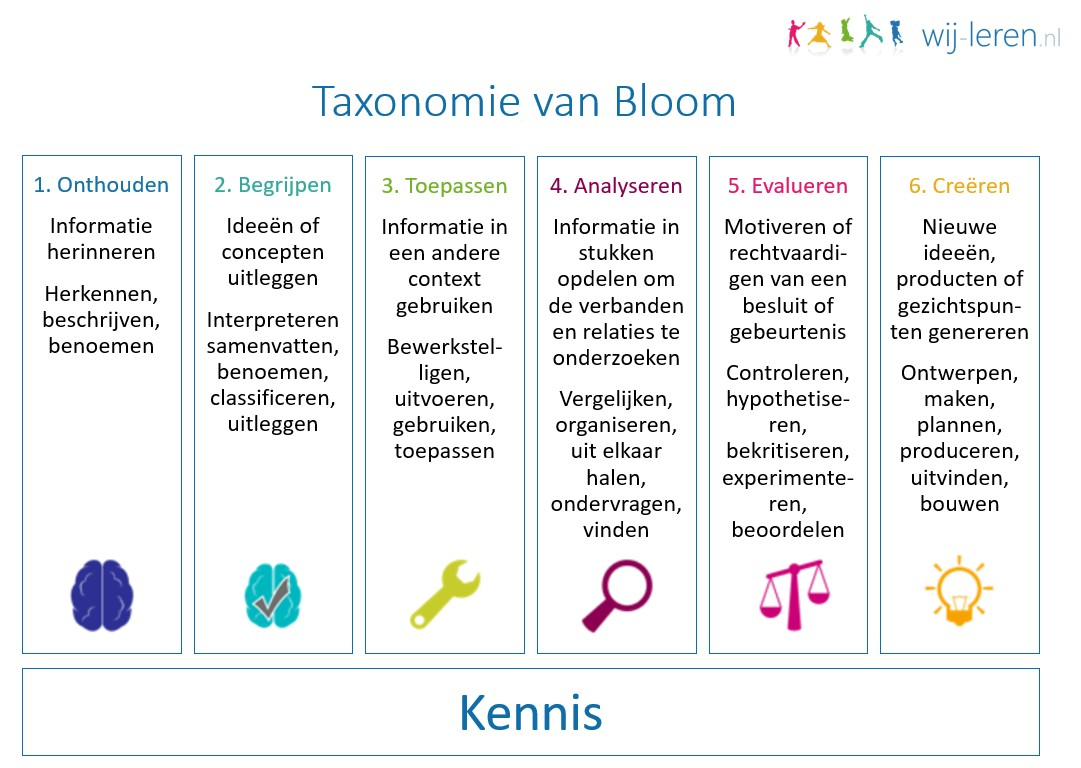
De taxonomie van Bloom is een van de meest gebruikte manieren om verschillende kennisniveaus in te delen. De onderwijspsycholoog Benjamin Bloom bedacht deze taxonomie als algemeen model voor de doelstellingen van het leerproces. De taxonomie van Bloom onderscheidt zes niveaus, die oplopen in moeilijkheidsgraad:

1. Onthouden
2. Begrijpen
3. Toepassen
4. Analyseren
5. Evalueren
6. Creëren

De taxonomie is een handig hulpmiddel bij het formuleren van leerdoelen en het vaststellen van het beheersingsniveau. Door de taxonomie kun je bepalen welk eindgedrag je wilt bereiken. Moet de leerling kennis kunnen reproduceren of kunnen toepassen? Wil je leren analyseren of creëren? Als je dat helder hebt, dan kun je bepalen welke vragen je moet stellen en welke opdrachten je moet geven om dat te bereiken.

De eerste drie niveaus van Blooms taxonomie worden ook wel lage denkvaardigheden genoemd. Vragen van de moeilijkste drie niveaus heten **hoge denkvaardigheden**.

In onderstaand schema wordt de opbouw van de verschillende denkvaardigheden weergegeven.

[](https://wij-leren.nl/images/hoofdfoto/taxonomie-van-bloom-2020.png)