

Noorderpoort

GEZONDHEIDSZORG EN WELZIJN

OPLEIDING MZ / VZ

READER

MOTIVERENDE GESPREKSVOERING



Wat is motiverende gespreksvoering?

Wat is motiverende gespreksvoering? In dit artikel leggen we je dat stap voor stap uit. Kern van Motiverende Gespreksvoering (of MGV) is mensen helpen te veranderen in gedrag.¹

Veranderen is een lastig proces dat vaak moeizaam verloopt en veel energie kost. Het is niet gemakkelijk om uit oude patronen te stappen en nieuw gedrag te ontwikkelen en vol te houden. Tegelijkertijd brengt de verandering ook nieuwe kansen met zich mee, verbeteringen, trots over eigen kunnen, bevestiging dat iets wél kan. Een verandering die voordelen oplevert die verbonden zijn met wat door de betrokkene als belangrijk wordt gezien komt vaak wel van de grond. De waarden of intrinsieke motivatie geeft hier de doorslag. Motiverende gespreksvoering helpt deze [intrinsieke motivatie](#) te zoeken en te vinden.

Motiverende Gespreksvoering wordt door de grondleggers, [Miller en Rollnick](#), gedefinieerd als een op samenwerking gerichte gespreksstijl die iemands eigen motivatie en bereidheid tot verandering versterkt (2014, Miller/Rollnick). De definitie markeert duidelijk dat het gaat om de intrinsieke motivatie van de persoon zelf.

Lastig aspect bij veranderen is dat veel mensen die iets willen veranderen [ambivalent](#) zijn: ze ervaren voordelen van de verandering maar tevens ook nadelen. Door als professional samen te werken met de cliënt en door de inzet van een gidsende gespreksstijl wordt deze ambivalentie samen met de cliënt verkent en uiteindelijk opgelost. Belangrijk is dat de cliënt zelf de argumenten die voor hem doorslaggevend zijn ten gunste van de verandering uitspreekt en hierin niet door de hulpverlener wordt geduwd of overtuigd. Deze acceptatie door de hulpverlener komt nog meer tot uitdrukking in zijn houding waarmee hij een veilige, ondersteunende en vertrouwde sfeer probeert te scheppen.

VOORBEELD

Deze methode valt misschien wel het beste uit te leggen met een voorbeeld. Op [Menscentraal.nl](#) vinden we er één die het verschil tussen overtuigende en motiverende gespreksvoering duidelijk maakt:

Stel, iemand is ontslagen vanwege een drankprobleem, zit nog steeds thuis en drinkt veel. We noemen hem Jan. Hieronder vind je twee korte dialogen: één met hulpverlener A die een neiging heeft tot overtuigen en één met hulpverlener B die motiverende gespreksvoering toepast.

A: Tsja, we kunnen wel op zoek gaan naar ander werk, maar zo lang u blijft drinken heeft dat natuurlijk weinig zin.

Jan: Ja, dat snap ik, maar dat thuis zitten doet me geen goed, ik word daar hartstikke depressief van.

A: Daar kan ik me iets bij voorstellen, maar wie gaat u zo aannemen?

Jan: Dat weet ik niet, maar als ik eenmaal ander werk heb zal ik heus wel minder

¹ Bron: <https://www.motiverende-gespreksvoering-nederland.nl>

gaan drinken.

A: Ja, nu draait u de boel om! Nee, de drank moet eerst, heeft u al eens gedacht aan een afkickkliniek?

Jan: Een afkickkliniek? Zo erg is het nou ook weer niet! Die paar glazen...

A: Kom nou toch...

Jan: Ja maar, je denkt toch niet dat ik tussen de junks ga zitten!

A: Nou, dat valt best mee, verslaving kan iedereen overkomen, dus daar zitten echt niet alleen junks.

Jan: Nee, ik zie dat niet zo zitten.

B: Welk verband ziet u tussen werk en drank? (Open vraag)

Jan: Ja, dat gaat niet zo goed samen, dat is me nu wel duidelijk.

B: Vertel eens... (Open vraag)

Jan: Ja, ach, het begon met een borreltje na het werk en ik ben nooit zo snel dronken, dus het werd steeds meer. En ik stond er niet zo bij stil dat de alcohol zo lang in je bloed blijft, dus soms was ik tijdens de volgende dienst nog onder invloed... En ja, op een gegeven moment ging het toch opvallen.

B: Het is dus onschuldig begonnen en zo uit de hand gelopen dat uw collega's het merkten. (Reflectie)

Jan: Ja, klopt. En zeker in mijn beroep is het natuurlijk not done om te drinken: ik kan het als piloot nu wel vergeten, maar het probleem is dat ik nu zó depressief ben, dat ik alleen maar meer ben gaan drinken. Ik zit echt in een negatieve spiraal...

B: En wat zou u daar mee willen? (Open vraag)

Jan: Ik wil wel gaan minderen, maar ik weet niet zo goed hoe.

B: Daar zijn verschillende mogelijkheden voor. Als je wilt kunnen we er samen een aantal bekijken.

Jan: Dat is goed.

In het eerste gespreksvoorbeeld is het vooral de hulpverlener die oplossingen aandraagt en het engeltje speelt. Hierdoor schiet Jan in de verdediging en gaat het duiveltje in hem antwoorden. In het tweede voorbeeld laat de hulpverlener Jan zelf de verandertaal spreken. De sfeer is er niet één van strijd, maar van samenwerking.

Meer voorbeelden in de vorm van filmpjes kun je vinden via de link:

<https://www.motiverende-gespreksvoering-nederland.nl/motiverende-gespreksvoering/videos-motiverende-gespreksvoering/>

De centrale taak in het gesprek is de cliënt zijn intrinsieke motivatie te laten onderzoeken en versterken. Dit maakt motiverende gespreksvoering niet vrijblijvend maar legt de focus op verandering die de cliënt expliciet of impliciet wenst. Toch is hiermee is de vraag 'Wat is Motiverende Gespreksvoering?' nog niet voldoende beantwoord natuurlijk. Laten we eerst eens dieper ingaan op de uitgangspunten.

De uitgangspunten van MVG

Motiverende Gespreksvoering kent een viertal uitgangspunten. Deze zijn: partnerschap, acceptatie, compassie en ontlokken. De professional werkt vanuit deze vier uitgangspunten. Niet als een truc, maar intrinsiek overtuigd dat deze elementen essentieel zijn in zijn hulpverlening van de ander.

Partnerschap: vanuit werkelijk gelijkwaardigheid werken cliënt en hulpverlener met elkaar samen. Weliswaar verschilt beider expertise maar toch: beiden zijn expert en hebben elkaar nodig. De cliënt is expert in zichzelf en zijn dagelijks leven. De hulpverlener in zijn specifieke vakgebied en vertrouwt op de 'andere' expertise van de cliënt. Door nu werkelijk en zonder voorbehoud samen te werken komen beide expertises bij elkaar en ontstaat $1 + 1 = 3$.

Acceptatie: de accepterende houding van de hulpverlener probeert de autonomie van de cliënt op volledige sterkte te laten functioneren. Is de autonomie (tijdelijk) verminderd dan zet de hulpverlener alles in het werk om de cliënt zijn potentieel volledig te laten aanspreken binnen de grenzen van het mogelijke. De cliënt is uiteindelijk degene die beslist.

Compassie: de hulpverlener doet alles om de belangen en het welzijn van de cliënt zo optimaal mogelijk te dienen. Dit aspect maakt dat professionals vaak een bepaalde voorkeur hebben voor wat betreft de richting van het veranderproces, namelijk de richting die bijdraagt aan het welzijn en de gezondheid van de cliënt. Compassie en acceptatie lijken elkaar in de praktijk weleens 'in de weg' te zitten.

Ontlokken: de hulpverlener probeert doelgericht gedachten en gevoelens van de cliënt te onderzoeken en te begrijpen ten einde samen met de cliënt zijn intrinsieke motivatie (zijn doelen, wensen, verwachtingen en beweegredenen) te ontdekken en te versterken.

Processen van MGV

Binnen het motiverende gesprek zijn vier processen te herkennen die structuur geven aan het gesprek. Dit zijn engageren, focussen, ontlokken en plannen. Deze processen verlopen deels volgorde-lijk alhoewel dit geen wetmatigheid is.

Engageren doelt op de relatie en het vertrouwen dat cliënt en hulpverlener in elkaar stellen. Dit is nodig om de andere processen mogelijk te maken. Engageren is als basis te zien voor het gesprek en geeft een fundament voor de andere processen.

Het tweede proces, **focussen**, impliceert dat richting en doel ontstaat in het gesprek. Deze focus komt vanuit gezamenlijke besluitvorming tot stand en wordt door de hulpverlener gemonitord. Ook regelmatig reflecteren op afgesproken doelen en het bijstellen hiervan kan noodzakelijk zijn en vormt onderdeel van dit proces.

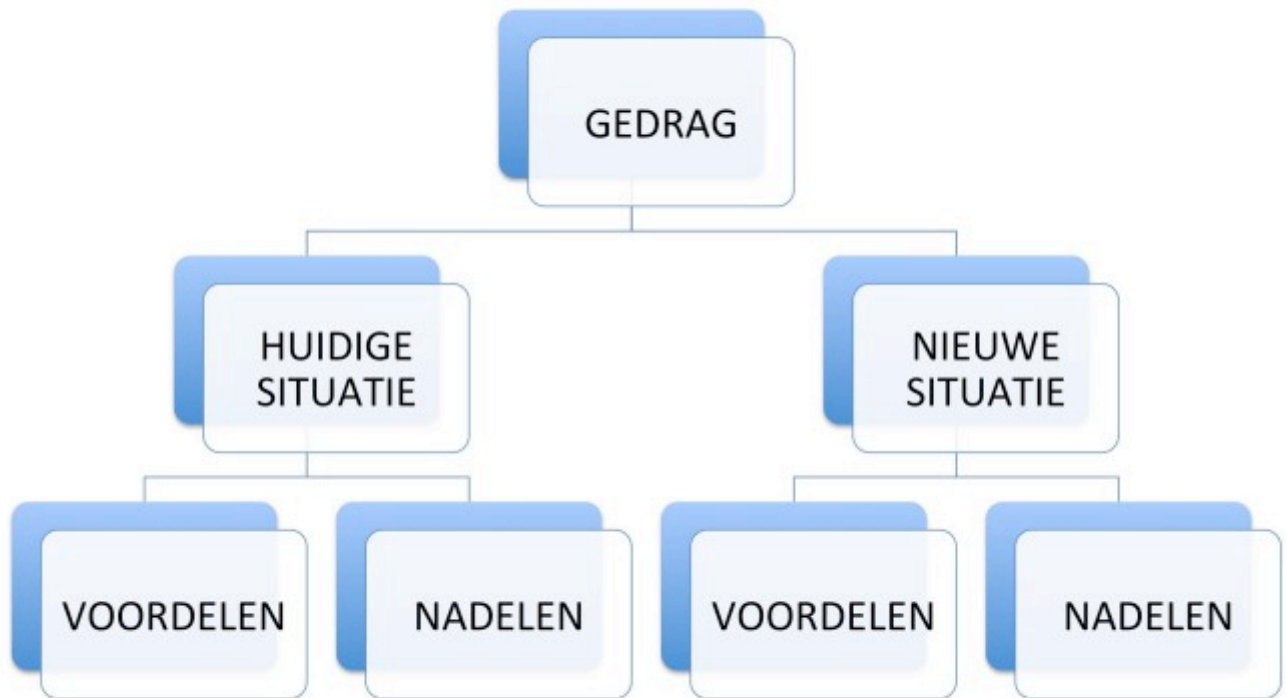
In het derde proces, **ontlokken**, wordt de intrinsieke motivatie van de cliënt gezocht en geëxploreerd. De hulpverlener luistert, stelt vragen en reflecteert op de uitspraken van de cliënt waarin deze zijn ambivalentie met betrekking tot de verandering onder woorden brengt. Uiteindelijk probeert hij de cliënt motieven te ontlokken ten gunste van de verandering. Cruciaal hierin is dat de cliënt deze benoemt, vandaar ook de naam van dit derde proces: ontlokken.

Door het proces van **plannen** realiseert de hulpverlener samen met de cliënt uiteindelijk de transfer naar uiteindelijk gedrag. Bijvoorbeeld door een plan van aanpak op te stellen, stappen te zetten om terugval te voorkomen of een vervolgspraak te plannen waarin verder met elkaar wordt gesproken over de intrinsieke motivatie van de cliënt .

Veranderen en ambivalentie

Veranderen geeft conflict tussen dingen die mensen belangrijk vinden. Dit uit zich in de uitspraken die mensen hierover doen. Zij praten over bezwaren en inspanning die het hen kost maar ook over wat het hen oplevert en de verandering en resultaten waar zij naar verlangen. Dit is een normaal verschijnsel. Het wordt **ambivalentie** genoemd: twijfel in besluitvorming. Ambivalentie is zichtbaar bij veel mensen die een verandering overwegen. Ze wikken en wegen tussen voors en tegens. Gevolg is vaak dat menigeen uiteindelijk niet aan verandering toekomt. Men blijft ambivalent en kiest daardoor niet. En daarmee blijft alles bij het oude, terwijl de persoon in kwestie toch eigenlijk best wil.... ergens diep van binnen..... Dit kan overigens de indruk wekken dat hij helemaal niet wil, niet gemotiveerd is. Maar dat is

te kort door de bocht. Beter is het om te spreken van een 'intern conflict'.



De voor- en nadelen van de verandering staan natuurlijk niet op zichzelf. Het zijn de meer concrete zaken die mensen voor zichzelf zien. 'Onder' deze voor- en nadelen gaan echter die zaken schuil die mensen belangrijk vinden. Deze 'waarden' conflicteren met elkaar waardoor het komen tot een keuze en uiteindelijk gedrag bemoeilijkt wordt.

Door in gesprek met de cliënt de voor- en nadelen van de verandering te exploreren worden deze aan de betrokkene helder en ontstaat de mogelijkheid om hier expliciet over na te denken, betekenis aan te geven, te wikken en te wegen en tenslotte te besluiten.

Langzamerhand wordt hopelijk duidelijk wat Motiverende Gespreksvoering is en is de vraag 'Wat is Motiverende Gespreksvoering?' bijna beantwoord. Als laatste daarom de concrete vertaalslag naar de gesprekstechnieken en naar het begrip 'verandertaal'.

Technieken/vaardigheden van MVG

Wat is nu het concrete instrumentarium waarmee Motiverende Gespreksvoering wordt beoefent? Wel, vijf vaardigheden worden beschreven als zijnde de basisvaardigheden in Motiverende Gespreksvoering. Het gaat om:

Open vragen stellen
Reflectief luisteren
Bevestigen
Samenvatten
Informatie en advies geven met toestemming

Deze basisvaardigheden laten zich samenvoegen onder het acroniem ORBSI. Op het oog heel gebruikelijke vaardigheden. Iedereen past deze vrijwel allemaal dagelijks toe in gesprekken met cliënten. Een korte toelichting helpt mogelijk om inzichtelijk te maken wat er bijzonder aan is.

Open vragen stellen

Het stellen van open vragen nodigt de cliënt uit te exploreren. Hij krijgt ruimte en vertrouwen doordat hij de mogelijkheid heeft de inhoud van het gesprek mede te bepalen. Op zoek naar de intrinsieke motieven van de cliënt zijn open vragen nuttig omdat ze de cliënt stimuleren zijn intrinsieke motivatie te onderzoeken en onder woorden te brengen. Desalniettemin kan de hulpverlener, als hij dat wil, het thema van het gesprek beïnvloeden. Kijk maar naar de volgende vraag: 'welke voordelen kan deze verandering je opleveren denk je?'

Reflectief luisteren

Het reflectief luisteren is een vaardigheid die empathie veronderstelt. Hierdoor is de hulpverlener in staat om te benoemen wat de cliënt bedoelt te zeggen of met zijn non-verbale gedrag tot uitdrukking brengt. Hierin kan de hulpverlener dichtbij blijven bij wat de cliënt expliciet zegt of uitdrukt. Daarnaast is het ook mogelijk om verder van de uitspraak van de cliënt af te gaan zitten met hetgeen wordt gereflecteerd. Hierbij wordt meer de impliciete bedoeling van de uitspraak of uitdrukking van de cliënt gereflecteerd of wordt in de reflectie zelfs de uitspraak van de cliënt min of meer 'versterkt'. De reflectie heeft tot doel de cliënt terug te geven wat hij zegt of bedoelde en laat bovendien blijken dat de hulpverlener heeft geluisterd en de ander probeert te begrijpen.

Bevestigen

Benoemen wat er goed gaat en wat er lukt speelt een belangrijke rol in het veranderproces. Veel cliënten (en hulpverleners...) zijn geneigd te kijken naar wat er niet goed gaat en hier aandacht aan te geven. Gevolg is mogelijk dat de cliënt geneigd is te denken dat hij niet zal slagen. Door daarentegen die zaken te benoemen die helpend zijn voor de verandering of die al zijn gerealiseerd (hoe klein dan ook) verandert de 'mindset' van de cliënt in een veranderingsgezinde richting. Ook verandertaal zal hierdoor eerder ontstaan.

Samenvatten

Samenvatten van aspecten van het gesprek heeft als resultaat dat u als hulpverlener laat blijken dat u geluisterd heeft. Door specifieke elementen wel en andere juist niet samen te vatten biedt het bovendien de mogelijkheid het gesprek te structureren en te sturen op een manier die past bij de fase van het gesprek.

Informatie en advies geven met toestemming

Ook in motiverende gespreksvoering wordt het van belang geacht dat de cliënt goed is geïnformeerd. Informeren wordt echter niet als eenrichtingsverkeer beschouwd maar als een interactie. Deze wordt bereikt door informatie altijd vooraf te laten gaan door het vragen om toestemming om de informatie te geven. Vervolgens wordt gezocht naar wat de cliënt er al vanaf weet (als dat nog niet duidelijk is) en wordt informatie 'op maat' aangeboden. Tenslotte wordt de cliënt gevraagd wat hij van de aangeboden informatie vindt en wat het voor hem betekent.

Verandertaal

Veranderen geeft conflict tussen dingen die mensen belangrijk vinden. Dit uit zich in de uitspraken die mensen hierover doen. Uitspraken waarmee de cliënt zichzelf motieven geeft ten gunste van de verandering worden 'verandertaal' genoemd. Dit taalgebruik van de cliënt geeft aan in hoeverre de cliënt gemotiveerd is om te veranderen. Er worden vier categorieën beschreven:

- redenen
- wensen
- mogelijkheden
- noodzaak

Naarmate de cliënt meer uitspraken doet waarin verandertaal is te herkennen geeft de cliënt zichzelf meer argumenten om daadwerkelijk te veranderen. De hulpverlener kan dergelijke uitspraken op gewenste momenten in het gesprek ontlokken en versterken waardoor de intrinsieke motivatie van de cliënt nog duidelijker naar voren komt. Uitspraken uit de mond van de hulpverlener hebben dit effect niet. Hoe meer verandertaal de cliënt gebruikt hoe duidelijker het voor hem is dat hij werkelijk aan verandering toe is en de ambivalentie afneemt ten gunste van de verandering,

Tot slot

Veranderen is een lastig proces. Motiverende gespreksvoering is een benadering die werkt, mits het wordt beoefend als een stijl, vanuit een attitude. Het is geen trukendoos die de cliënt stuurt naar de plek waar de hulpverlener hem wil hebben.

Veel mensen gebruiken met succes motiverende gespreksvoering. Het [aanleren van motiverende gespreksvoering](#) is een intensief proces met uiteindelijk veel voordelen.