



Wat is dan Motiverende gespreksvoering?

“Motiverende gespreksvoering is een op samenwerking gebaseerde methodiek, die persoonsgericht is en gekarakteriseerd wordt door een bewust doelgerichte stijl van communicatie, teneinde intrinsieke motivatie tot verandering te ontlokken en versterken.”

Motiverende gespreksvoering heeft als doel om gedragsverandering bij, onder andere, medewerkers op gang te brengen. In de eerste fase staat het ontwikkelen van de motivatie van de medewerkers centraal. De tweede fase richt zich op het versterken van de betrokkenheid bij onder andere veranderingen en op het ontwikkelen van een plan om de verandering te realiseren.

Motiverende gespreksvoering is een stijl die gericht is op samenwerking, in dit geval samenwerking tussen leidinggevende en medewerker. Essentieel is dat de motivatie tot verandering vanuit de medewerker zelf komt. De bereidheid tot de benodigde gedragsverandering is niet een vaststaande eigenschap van de medewerker, maar een uitkomst van de interactie tussen medewerker en leidinggevende.

Onderbouwing

Motiverende gespreksvoering is een methode om mensen voor te bereiden op verandering. Deze methode is beschreven door de Amerikaanse W.R. Miller en Zuid Afrikaans/Schotse S. Rollnick. Deze ontwikkelaars zijn de geestelijke vaders van de motiverende gespreksvoering methode.

De theorie van de ‘client gerichte interpersoonlijke relatie’ van Rogers uit 1959 vormt een belangrijke basis voor motiverende gespreksvoering. Volgens deze theorie heeft de hulpverlener nauwkeurige empathie, belangeloze warmte en echtheid nodig om veranderingen mogelijk te maken.

Verder is de methode gebaseerd op het transtheoretische veranderingsmodel van Prochaska en DiClemente uit 1994. Kern van dit model is dat motivatie voor verandering niet in één keer tot stand komt, maar in een geleidelijk proces. Daarin onderscheiden zij een zestal fasen: voorbeschouwing, overpeinzing, beslissing, uitvoering, volhouden en terugval.

Motiverende gespreksvoering wordt nu nog voornamelijk ingezet om managers te helpen bij veranderingen die binnen organisaties worden opgestart, Maar steeds vaker ziet men het ook als een gedegen onderdeel van het managen van medewerkers in het algemeen.

Motiverende gespreksvoering helpt medewerkers en managers die keuzes maken. Keuzes in de betrokkenheid, verbondenheid en engagement. En om te kunnen veranderen gaat het om een combinatie van.

Bereidheid om te veranderen gaat over *redenen* en of *willen*. Om het belang van veranderen in te zien, is het nodig dat de medewerker zélf een verschil ziet tussen wat hij belangrijk vindt én het gedrag wat hij/zij laat zien. Wordt dit verschil niet gezien, dan zal een medewerker niet overwegen om te gaan veranderen. Bij belangrijk vinden gaat het om persoonlijke waarden en doelen.

Wat vind je belangrijk in je leven. Wat wil je wél. Wat wil je voor het probleem in de plaats. Iets niet willen roept over het algemeen geen energie op en geeft geen richting. Mensen komen hierdoor niet, of maar voor korte duur, in beweging.

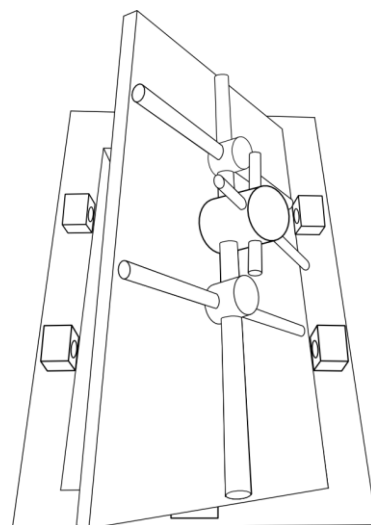
Het vermogen om daadwerkelijk te veranderen gaat over *kunnen*. In hoeverre heeft de medewerker het gevoel dat het doel bereikbaar is? Als mensen het belangrijk vinden om te veranderen, wil dat niet automatisch zeggen dat ze weten hoe ze het moeten aanpakken.

Uitspraken als *“Het is meer een probleem voor haar dan voor mij”*, *“Nou, zo erg is het ook weer niet”*, worden vaak uitgelegd als niet gemotiveerd zijn. Echter kunnen ze alles te maken hebben met angst, schaamte of geen vertrouwen hebben dat het veranderen überhaupt gaat lukken. Dus waarom proberen? Aanknopingspunt is het versterken van de persoonlijke effectiviteit én een beeld creëren van de te nemen stappen. De kunst is zoeken naar wanneer het probleem even geen probleem is. In oplossingsgericht werken wordt dit het zoeken naar de zogenaamde ‘uitzondering’ genoemd. Wanneer lukt het je al een beetje? Wat doe je dan anders? En hoe kun je dit ‘anders’ vaker doen? Voor de meeste mensen is het doel vaak (te) groot en (te) ver weg. Dat kan belemmerend werken om in actie te komen. Vraag naar de eerste haalbare stap op weg naar het doel.

De gereedheid, het juiste tijdstip om te veranderen, gaat over de vraag of de medewerker de verandering ook nu wil of aan kan. Misschien zijn er zaken die op dit moment erg veel energie van de medewerker vragen, waardoor verandering van gedrag niet samengaat en misschien wel gedoemd is om te mislukken. Dit is een gemotiveerde keus. Uitstel hoeft geen afstel te zijn.

Kortom, motivatie is te vergelijken met een bankkluis met meerdere sloten; als alle sloten open zijn staat iemand ook open voor verandering. Als één of meer sloten dicht zijn, dan is iemand nog niet toe aan verandering. Forceren heeft geen zin. Onderzoek welk slot dicht zit, luister naar wat iemand wél zegt.

Motiverende gespreksvoering leert je dit herkennen en leert je vervolgens verandertaal uit te lokken.





Doel

Doel van de methode Motiverende gespreksvoering is het op gang brengen van gedragsverandering bij medewerkers, via het ontwikkelen van de motivatie. De doelgroep van de methode bestaat uit medewerkers die gedragsverandering overwegen of voor wie gedragsverandering kan bijdragen aan het behalen van doelen. De methode is oorspronkelijk ontwikkeld voor mensen met verslavingsproblemen, maar wordt steeds vaker toegepast bij andere doelgroepen.

Effectonderzoek

Er zijn door ons nog geen wetenschappelijke onderzoeken gevonden die aanwijzingen leveren over de effectiviteit van de methode in de “commerciële” sector. Er zijn wel veel internationale universitaire onderzoeken naar effecten van motiverende gespreksvoering gedaan. Deze onderzoeken zijn veelal op het terrein van vooral de verslavingszorg en de preventieve gezondheidszorg. Uit deze onderzoeken blijkt onder meer dat motiverende gespreksvoering positieve effecten heeft op motivatie en therapietrouw. Daarmee is de methode ook wel “evidence based” erkent in de gezondheidszorg.

Training

De open training zoals Martijn Nas hem aanbiedt is een bewerking van Motiverende gespreksvoering en NLP (Neuro Linguïstisch Programmeren). In deze versie wordt gewerkt met een specifieke management versie, speciaal ontwikkeld voor leidinggevenden die meer betrokkenheid van hun medewerkers willen bereiken.

In de training, met name tijdens de individuele Skype gesprekken, worden onder andere “uitstapjes” gemaakt. Uitstapjes buiten motiverende gespreksvoering zijn NLP, het Socratisch coachen, oplossingsgericht werken, provocatief coachen en andere toepasbare gesprekstechnieken. Hierbij is altijd het uitgangspunt dat de effectiviteit van de trainee wordt vergroot.

Graag zien we je bij een van onze trainingen!
Hartelijke groet,

Martijn Nas

