

# MOTIVATIE BEVORDEREN VOLGENS DE ZELFDETERMINATIETHEORIE

EEN BASISHOUDING DIE GEDRAGSVERANDERING ONDERSTEUNT

De manier van zijn – o.a. de houding van een coach of gezondheidsbevorderaar – speelt een cruciale rol in de relatie met de cliënt en het succes van de gedragsverandering. Mensen versterken in hun gezondheid zit niet alleen in je handelen, maar ook in de basishouding tegenover de cliënt. Door de principes uit de zelfdeterminatietheorie toe te passen zorg je ervoor dat je basishouding gedragsverandering ondersteunt.

De principes uit de zelfdeterminatietheorie vormen de basis en leidraad van 1-op-1-coaching, maar zijn zeker ook nuttig bij het motiveren van meerdere personen of een groep mensen of organisatie. Voor een autonome motivatie is het ondersteunen van autonomie, verbondenheid en competentie van groot belang. Hoe kan je dit als coach of gezondheidsbevorderaar doen bij een cliënt of doelgroep?

## HOE ONDERSTEUN JE AUTONOMIE?

### 1

#### HANTEER EEN AUTONOMIE- ONDERSTEUNENDE BASISHOUDING.

**Wat?** Probeer vanuit een nieuwsgierige en open basishouding het perspectief van de ander en de obstakels tot gedragsverandering te verkennen. De leefwereld en zienswijze van de ander staan centraal.

**Waarom?** Dankzij een nieuwsgierige en open basishouding aanvaard je de ander voor wie hij/zij is, zodat hij of zij zichzelf kan zijn.

### 2

#### VERKEN HET PERSPECTIEF VAN DE PERSOON OP HET (ONGEZONDE) GEDRAG OF DE GEZONDHEIDSTOESTAND.

**Wat?** Moedig de persoon aan om te verkennen en delen of hij/zij de situatie als problematisch ervaart en, indien zo, hoe hij/zij denkt over het huidige (ongezonde) gedrag (bv. de oorzaken, in stand houdende factoren ...).

**Waarom?** De persoon krijgt een diepgaander inzicht in zijn/haar situatie. Dit inzicht laat de persoon toe om te beslissen om al dan niet te veranderen.

# 3

## VERKEN LEVENSDOELEN EN WAARDEN.

**Wat?** Laat de persoon belangrijke levensdoelen, waarden en dromen uitkiezen en duiden en verken samen hoe gedragsverandering (of behoud van de status quo) daaraan gelinkt kan zijn.

**Waarom?** Het laat de persoon toe om beter in contact te komen met wat hij/zij echt wil en stimuleert integriteit en samenhang tussen gedrag en waarden/dromen. De persoon komt beter in contact met zijn/haar eigen gevoelens, voorkeuren en waarden.

# 4

## VERKEN INTRINSIEKE BELONINGEN.

**Wat?** Moedig de persoon aan om aspecten van het doelgedrag te identificeren die zouden kunnen zorgen voor plezierige en uitdagende leerkansen of persoonlijke expressie.

**Waarom?** Het ondersteunt autonome acties via intrinsieke motivatie.

# 5

## VERKEN DE AUTONOME MOTIVATIE VOOR GEDRAGSVERANDERING.

**Wat?** Zoek (indien er een bereidheid tot verandering bestaat) samen met de cliënt uit of er autonome motivatie aanwezig is om gedrag te veranderen, bv. omdat het gewenste gedrag plezierig is of omdat men overtuigd is van de noodzaak van gedragsverandering. Let op: (autonome) motivatie voor gedragsverandering is niet altijd aanwezig.

**Waarom?** Het geeft inzicht in de (positieve) drijvende krachten achter gedragsverandering.

## 6

### VERKEN MOGELIJKE BRONNEN VAN DRUK VOOR GEDRAGSVERANDERING.

**Wat?** Zoek uit of de sociale omgeving (of de persoon zelf) de persoon onder druk zet om het gedrag te veranderen. Onderzoek welke verwachtingen er leven en hoe dit samenhangt met de doelen die de persoon zichzelf stelt en resultaten die hij/zij hoopt te bereiken. Reik mogelijkheden aan voor het verkennen en erkennen van (bronnen van) weerstand.

**Waarom?** Het geeft inzicht in de (negatieve) drijvende krachten achter gedragsverandering.

## 7

### GEbruik NIET-CONTROLERENDE EN INFORMERENDE TAAL.

**Wat?** Gebruik informerende, niet-oordelende taal die keuzevrijheid, samenwerking en mogelijkheden uitdrukt. Vermijd het onder druk zetten, beperken en induceren van schuld. Gebruik woorden als 'kunnen', 'voorstellen', 'vragen', en 'willen' in plaats van 'moeten', 'horen' of 'verwachten'.

**Waarom?** Het voorkomt dat de gezondheidsbevorderaar ook een bron van druk wordt of interne druk bij de persoon aanwakkert. Het voorkomt dat men drijfveren voor gedragsverandering toeschrijft aan anderen.

## 8

### VRAAG TOESTEMMING OM INFORMATIE OF ADVIES TE VERLENEN.

**Wat?** Vraag toestemming om nieuwe informatie te geven, de persoon te begeleiden of advies te verlenen.

**Waarom?** Het demonstreert respect voor de persoon.

# 9

## ZOEK SAMEN NAAR BETEKENISVOLLE REDENEN VOOR GEDRAGS- VERANDERING.

**Wat?** Laat de persoon zelf betekenisvolle redenen voor gedragsverandering geven en toets, aanvullend, nog bijkomende redenen af. Die duiding is op maat van de persoon, beschrijvend en persoonlijk relevant of betekenisvol (dit hoeft niet per se gezondheidsgerelateerd te zijn).

**Waarom?** Het versterkt groter eigenaarschap rond verandering.

# 10

## VOORZIE KEUZEVRIJHEID.

**Wat?** Voorzie de mogelijkheid om keuzes te maken vanuit een gezamenlijk samengestelde lijst van opties voor gedragsverandering en geef inspraak met betrekking tot de intensiteit en focus van de verandering. De mogelijkheid om niet te veranderen (behoud van de status quo) of verandering uit te stellen is hierbij ook een optie.

**Waarom?** Het stimuleert persoonlijke inbreng omtrent de gedragsverandering, waarbij het behouden van de status quo, mits goede onderbouwing, ook een evenwaardige optie is.

# 11

## FACILITEER AUTONOME DOELEN OF UITKOMSTEN.

**Wat?** Moedig de persoon aan om zelf onderschreven doelen en indicatoren voor succes te formuleren, waaronder de timing of het tempo van bepaalde uitkomsten. Vermijd zinloze deadlines, dwangmatige voorwaarden, 'al-les-of-niets'-indicatoren, etc.).

**Waarom?** Dit stimuleert betrokkenheid bij en verantwoordelijkheid voor doelen die relevant zijn voor de eigen

# HOE ONDERSTEUN JE VERBONDENHEID?

## 1

### HANTEER EEN ZORGZAME GRONDHOUDING.

**Wat?** Je bent begaan met het welbevinden van de ander en probeert hem/haar onvoorwaardelijk te accepteren.

**Waarom?** De zorgzame grondhouding getuigt van een oprecht respect en zo voel je beter aan hoe je je betrokkenheid kan aanpassen aan de situatie, de leeftijd en het karakter van de persoon die je begeleidt.

## 2

### ERKEN EN RESPECTEER VERSCHILLENDE PERSPECTIEVEN.

**Wat?** Druk empathie en erkenning uit voor hoe de persoon het doelgedrag, de interventie of andere zaken ziet en ervaart, en voor twijfels of conflicten die mogelijk de kop opsteken. Je accepteert hun gebreken en kwaliteiten, hun (afwijkende) interesses, en hun (verschillende) culturele achtergrond.

**Waarom?** Het toont aan dat de gezondheidsbevorderaar respect heeft voor de attitudes, gedachten en percepties van de persoon, wat zorgt voor een open en acceptierend klimaat.

## 3

### ERKEN GEVOELEN.

**Wat?** Je merkt het op wanneer de persoon stress en negatieve emoties ervaart, zoals angst, verwarring en onzekerheid en erkent deze gevoelens. Hetzelfde geldt voor het opmerken en erkennen van positieve emoties. Oftewel: je voelsprietten staan uit.

**Waarom?** Het creëert een open en collaboratieve relatie die vertrouwen schept.

# 4

## VERTOON ONVOORWAARDELIJKE AANVAARDING.

**Wat?** Probeer de andere als persoon onvoorwaardelijk te aanvaarden, zelfs als hij/zij zich maar gebrekkig inspannt of hervalt in oude gewoontes. Verken in een dergelijk geval obstakels op een begripvolle wijze. Druk positieve steun uit, ongeacht successen of mislukkingen, via een warme taal en benadering van de persoon. Vermijd negatieve, oordelende of confronterende taal.

**Waarom?** Door je zorg en steun niet afhankelijk te maken van geleverde inspanningen of succes ervaart de persoon een hechte band.

# 5

## TOON INTERESSE IN DE PERSOON.

**Wat?** Uit interesse in en nieuwsgierigheid naar de persoon, zoals zijn/haar gedachten en percepties, achtergrond/voorgeschiedenis, sociale context, levensgebeurtenissen etc.

**Waarom?** Het toont betrokkenheid van jou als gezondheidsbevorderaar en het wijst de persoon erop dat zijn/haar ervaringen en input gewaardeerd worden.

# 6

## LUISTER EMPATHISCH.

**Wat?** Wees aandachtig voor wat de persoon zegt (bv. voldoende stilte laten zodat de persoon kan zoeken naar de juiste woorden) en reflecteer en vat op gepaste momenten samen wat de persoon zegt (gericht op de inhoud of het gevoel).

**Waarom?** Het creëert een open en collaboratieve relatie die vertrouwen

# 7

## VERTOON BESCHIKBAARHEID EN ZORG.

**Wat?** Bied de persoon een gepaste weg om je te contacteren bij moeilijkheden of vragen en toon interesse wanneer dit gebeurt.

**Waarom?** Het toont dat de gezondheidsbevorderaar persoonlijk betrokken is en geeft om de persoon.

# 8

## VERKEN BRONNEN VAN STEUN VAN ANDEREN.

**Wat?** Stimuleer het identificeren van potentiële bronnen van steun voor gedragsverandering en/of erken de uitdaging in het mobiliseren van gepaste steun. Bied ondersteuning bij de zoektocht naar gelijkgezinden en steunpartners.

**Waarom?** Dit zorgt ervoor dat de persoon zich gesteund voelt.

# HOE ONDERSTEUN JE COMPETENTIE?

# 1

## HANTEER EEN PROCESGERICHTE BASISHOUDING.

**Wat?** Met een procesgerichte basishouding streef je ernaar om maximaal aansluiting te vinden bij wat de persoon kan realiseren. Het is essentieel dat je hierbij een procesgerichte basishouding aanneemt met aandacht voor het natuurlijke veranderingsproces.

**Waarom?** De mogelijkheden van de persoon die je begeleidt zijn het vertrekpunt van een structurerende begeleiding en essentieel bij het ondersteunen van competentie.

## 2

### VERDUIDELIJK VERWACHTINGEN EN DOELEN.

**Wat?** Help de persoon duidelijke verwachtingen te formuleren van de gedragsverandering, zowel gevoelsmatig als effectmatig.

**Waarom?** Het biedt structuur en verkleint de kans op een toekomstige terugval in het ongewenste gedrag (en gevoelens van incompetentie).

## 3

### ONDERSTEUN BIJ HET STELLEN VAN EEN OPTIMALE UITDAGING.

**Wat?** Help de persoon om realistische doelen te identificeren die betekenisvol en uitdagend zijn, maar toch ook bereikbaar.

**Waarom?** Het biedt structuur en verkleint de kans op een toekomstige terugval in het ongewenste gedrag (en gevoelens van incompetentie).

## 4

### STA STIL BIJ OBSTAKELS VOOR SUCCESVOLLE VERANDERING.

**Wat?** Moedig het identificeren van mogelijke barrières voor gedragsverandering aan, gebaseerd op voorgaande pogingen. Verken hoe deze in de toekomst overwonnen kunnen worden (bv. wat werkte al in het verleden?).

**Waarom?** Dit vergroot het zelfvertrouwen en versterkt vaardigheden (gedragsregulatie).



# 5

## GEEF CONSTRUCTIEVE, DUIDELIJKE EN RELEVANTE FEEDBACK.

**Wat?** Zorg dat de feedback die je geeft op de voortgang van de gedragsverandering relevant is, op maat van de persoon en niet-evaluatief. De feedback kan zowel positief als negatief zijn, maar is bij voorkeur specifiek en procesgericht.

**Waarom?** Dit moedigt de persoon aan en geeft input voor toekomstig gedrag.

# 6

## HELP BIJ HET OPSTELLEN VAN EEN DUIDELIJK EN CONCREET ACTIEPLAN.

**Wat?** Bied een voorbeeld van een actieplan en help bij het samenstellen van een actieplan dat aansluit bij de waarden van de persoon. Na het samenstellen van een actieplan wordt dit consequent opgevolgd. Maak alleen een actieplan wanneer de persoon zelf initiatief neemt tot gedragsverandering.

**Waarom?** Het geeft structuur, verhoogt zelfvertrouwen en verkleint de kans op toekomstige mislukking (en gevoelens van incompetentie).

# 7

## PROMOOT ZELF-MONITORING.

**Wat?** Stimuleer de persoon om de eigen vooruitgang, vaardigheden en prestaties op te volgen. Bied tools voor monitoring, en opties voor het opvolgen van gedragsverandering via stappen.

**Waarom?** Het biedt structurerende informatie die succes en zelfbewustzijn versterkt.

## 8

### **MOEDIG DE PERSOON AAN OM STEUN TE VERLENEN AAN ANDEREN IN EEN GELIJKAARDIGE SITUATIE.**

**Wat?** Moedig de persoon aan om een expertrol op te nemen in hun eigen situatie en zo anderen te helpen in het omgaan met gelijkaardige uitdagingen en obstakels.

**Waarom?** Dit verhoogt persoonlijke betrokkenheid, verantwoordelijkheid en zelfvertrouwen door de ontwikkeling van een 'expert-identiteit'.

## 9

### **GEEF CONSTRUCTIEVE, DUIDELIJKE EN RELEVANTE FEEDBACK.**

**Wat?** Bied informatie over hoe je effectief kan omgaan met druk (intern of extern) en verminder zo de effecten van druk op het formuleren en nastreven van doelen en op mentaal welzijn.

**Waarom?** Het versterkt vertrouwen om effectief om te gaan met controlerende druk van anderen en van zichzelf.

#### **REFERENTIES**

La Guardia, J. (2017). Self-Determination Theory in Practice: How to Create an Optimally Supportive Health Care Environment.

Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2015). Vitamines voor groei: ontwikkeling voeden vanuit de Zelf-Determinatie Theorie. Acco.