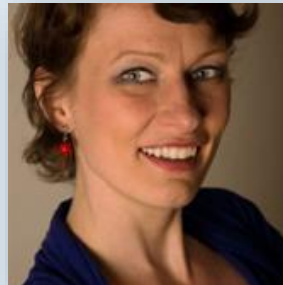


*Hoe motiverend in gesprek
gaan rond veiligheid en welzijn
op het werk?*

Een wetenschappelijke kijk



Dra Isha Rymenans
Work and Organisation
studies (KU Leuven)



**Prof. dr. Anja Van den
Broeck**
Work and Organisation
studies (KU Leuven)

Prof. dr. Marc Du Bois
Environment and Health (KU Leuven)

Prof. dr. Emelien Lauwerier
Health Psychology (Open Universiteit Heerlen)

dr. Charlotte Vanovenberghe (UGent)



denk aan een fijne herinnering...



Autonomie



Betrokkenheid



Competentie

Zelf-Determinatie Theorie (Deci & Ryan)



Autonomie



Betrokkenheid



Competentie

Beïnvloedt motivatie



A-motivatie

Geen actie (hulpeloosheid)

Gecontroleerde motivatie

“IK MOET”

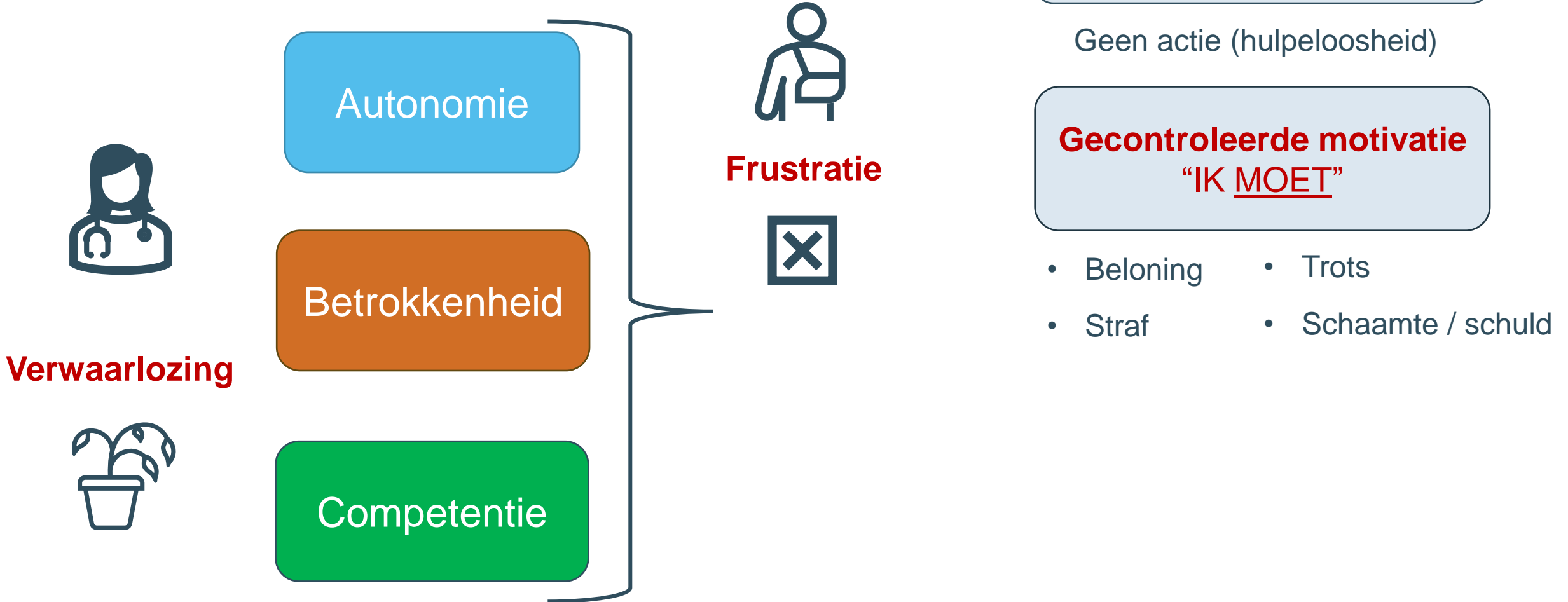
- Beloning
- Straf
- Trots
- Schaamte / schuld

Autonome motivatie

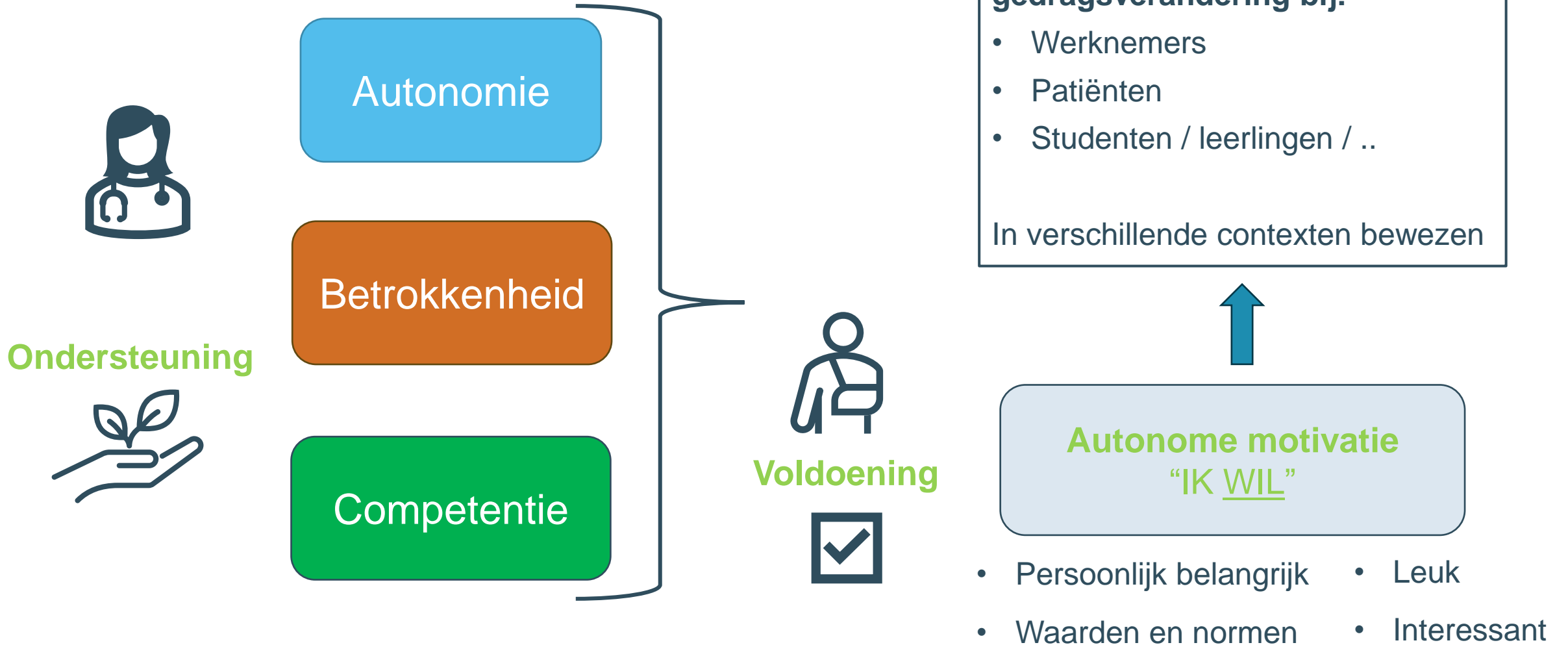
“IK WIL”

- Persoonlijk belangrijk
- Waarden en normen
- Leuk
- Interessant

Zelf-Determinatie Theorie (Deci & Ryan)



Zelf-Determinatie Theorie



Motiverende consultvoering bij re-integratiegesprekken

1. Training ontwikkeld en gedoceerd aan 31 adviserend artsen, paramedici en Terug Naar Werk coördinatoren

communicatie die de ABC behoeften ondersteunt
gesprekstechnieken vanuit 'motivational interviewing'



2. Evaluatie van de effectiviteit van training

→ *Vertonen de artsen en paramedici betere communicatievaardigheden na de training?*

3. Ervaringen met het implementeren van motiverende consultvoering bij de ziekenfondsen

→ *Wat voor effecten waargenomen? Welke drempels ervaren?*

Evaluatie van de effectiviteit van training

Simulatiegesprek VOOR



Simulatiegesprek NA



Meer autonomie-ondersteunend

“laat ruimte voor input”

Meer competentie-ondersteunend

“structureert de follow-up”

Minder autonomie-ondermijnend

“gebruikt dwingende taal”

Competentie-ondermijnend: geen verschil

(bv. *“geeft onduidelijke info”*)

Behoeftte-ondersteunende communicatie

A

- **Keuze bieden** (onmogelijk → verklaring)
- **Ruimte bieden** voor input, emoties toelaten
- **Toestemming vragen** voor het geven van info/advies
- **Controlerende taal vermijden** (*“moeten”*)
- **Aangepaste taal** gebruiken (oplettten met jargon!)

- **Samenvatten** (teken dat je luistert)
- **Empathie tonen:** *“Wat vervelend”*
- **Perspectief innemen** vanuit oprechte interesse
(NIVEA = Niet Invullen Voor Een Ander)

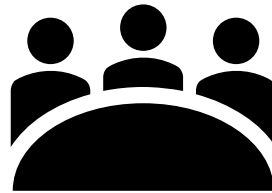
B

C

- **Samenvatten** → gesprek structureren
- **Affirmeren:** *“Goed dat je zelf al hebt nagedacht”*
- Doorverwijzen / hulpmiddelen aanreiken
- Succeservaringen aanhalen: *“Wat heeft in het verleden gewerkt?”*
- Kleine, **haalbare** stappen overeen komen

Focusgroepen → ervaringen implementatie

“Het lijkt wel alsof mensen meer geneigd zijn ermee aan de slag te gaan, door het uit hen zelf te laten komen. Ik word soms ook letterlijk bedankt voor het gesprek.”



“Ik ben veel minder uitgeput. Vroeger toen ik thuis kwam, wou ik in de zetel ploffen, maar dat heb ik nu niet meer. Ik jaag me veel minder op en dat vreet ook minder energie, denk ik. Het is misschien ook minder een monoloog.”

“Als je echt iemand wil motiveren, moet je die persoon op regelmatige basis zien.”

Casus: je springt binnen bij Sandra na periodieke onderzoeken

- Sandra is directeur van een woon-zorgcentrum
- 2 zorgkundigen arbeidsongeschikt omwille van lage rugpijn klachten
- Er was sowieso al een tekort aan zorgpersoneel
- Andere medewerkers rapporteren ook beginnende rugpijnklachten (en hoge werkdruk)
- Elke verdieping heeft 1 tilhulpmiddel, maar wordt niet gebruikt



Gespreksopbouw volgens 'Motivational Interviewing' (Miller & Rollnick)

Hogere intentie en kans
op verandering !!



Welke maatregelen hoe uitvoeren?
Oppassen met de reparatiereflex!

Ideeën of motieven voor verandering
Negatieve aan de huidige situatie

Problematiek aankaarten

Connectie aangaan
(overhaaste focus!)

Adviseren, plannen en gesprek goed afronden

- **Keuzes faciliteren via uitnodigende taal:**

*“Denkt u dat het **zou kunnen** helpen om..”*

- **Haalbare en concrete ‘to do’ overeenkomen:**

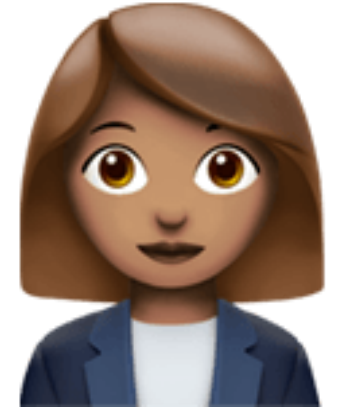
bv. contact opnemen met ergonomoom

- **Keuze bieden:** wilt de werkgever zelf contact opnemen of doe jij dit?

- **Intention-behavior gap!** → bv. checken of de werkgever de gegevens van de ergonomoom heeft

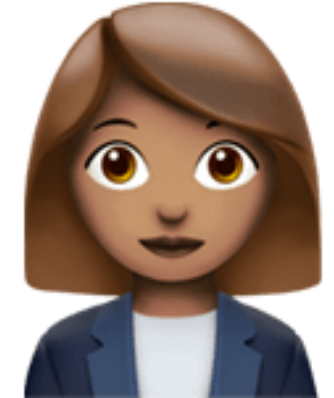
- **Affirmeren:** “Bedankt om even tijd te maken”

Sandra



Wat als er toch weerstand ontstaat?

Sandra



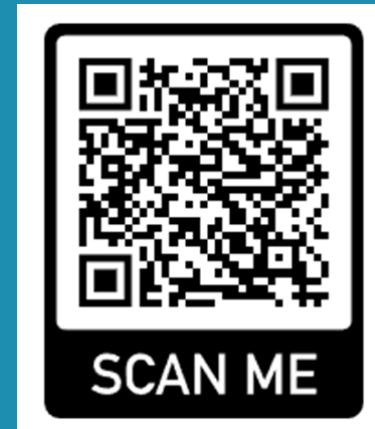
Hoe herkennen? → onderbreken, negeren, “Ja, maar...”

- Ruimte laten voor negatieve emoties en empathisch zijn
- **Normaliseren:** “Het is inderdaad niet gemakkelijk in de zorgsector”
- **Positief herkaderen:** “grote kost” → investering die hopelijk loont op lange termijn
- **Autonomie benadrukken:** “*Het is maar een advies, u kiest wat u ermee doet.*”
- **‘Elephant in the room’ gaan benoemen:** “*U lijkt andere prioriteiten te hebben nu.*”
“*Ik ben misschien wat te snel aan het gaan.*”

Vragen?



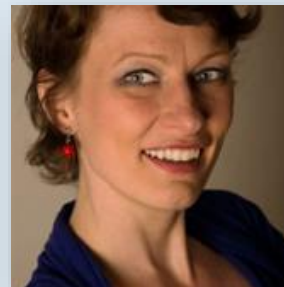
isha.rymenans@kuleuven.be



LinkedIn



Dra Isha Rymenans
Work and Organisation
studies (KU Leuven)



**Prof. dr. Anja Van den
Broeck**
Work and Organisation
studies (KU Leuven)

Prof. dr. Marc Du Bois
Environment and Health (KU Leuven)

Prof. dr. Emelien Lauwerier
Health Psychology (Open Universiteit Heerlen)

dr. Charlotte Vanovenberghe (UGent)