

Een handleiding voor sociaal-culturele organisaties om door middel van een nabespreking mensen aan te zetten tot gedragsverandering

Wat betekent gedragsverandering voor jouw organisatie?

Zoek samen met alle medewerkers naar een gedeelde betekenis van gedragsverandering.

- Verzamel interne informatie en ga hiermee aan de slag.
- Ga op zoek in de literatuur (en neem ook eens deze bachelorproef vast).
- Spreek erover met elkaar en met anderen.
- Zoek inspiratie: dat kan bij andere Vormingplussen, bij Socius, bij de Federatie, bij andere organisaties...
- Bundel alles tot een visie waarmee iedereen het eens is, maar die medewerkers de ruimte geeft voor eigen interpretatie en invulling.
- Zorg uiteindelijk voor een antwoord op de volgende vragen: "Wat betekent gedragsverandering voor onze organisatie? Waar zien we het terugkomen? Willen we er aan werken? Hoe willen we dat doen?"

Wees hierbij ambitieus en droom groots.

Gebruik deze visie als steunpilaar voor projecten en trajecten.

Maak van de visietekst een gebruiksmiddel en neem ze erbij wanneer je nieuwe projecten en trajecten uitwerkt.

Maak gebruik van onderstaande succesfactoren om jouw nabespreking vorm te geven.

Geef jouw nabespreking vorm met de volgende succesfactoren. Hoe meer succesfactoren aanwezig zijn, hoe groter de kans dat je met de nabespreking deelnemers kan aanzetten tot gedragsverandering.

1. Visualiseer het gewenste gedrag en begrijp de doelgroep.

Een nabespreking zonder doel is niet effectief. Bedenk op voorhand welke richting je uit wil, maar laat ook ruimte voor interpretatie. Steun hierbij op doelgroep- en regioanalyses.

2. Timing: kies het juiste moment.

Haal mensen uit hun routine of doorbreek gewoonten. Geef hen een urgentiegevoel. Laat mensen zelf het juiste moment aangeven.

3. Haal inspiratie uit de literatuur.

Neem eens een kijkje op het grote web of in de bibliotheek. Haal er kennis, inzicht en inspiratie.

4. Ontwikkel een sociaal en interactief proces.

Maak het sociaal. Mensen letten op anderen en die anderen beïnvloeden het gedrag. Sociale invloed is dus een krachtig middel.

5. Zet een leercontext op.

Geef deelnemers inzichten en kennis mee. Daag hen uit te reflecteren en stil te staan bij hun dagelijks handelen en dat van anderen.

6. Zorg voor de juiste setting.

Zorg ervoor dat iedereen elkaar kan zien en aanspreken. Een setting bepaalt de sfeer en de mogelijkheid tot diepgang.

7. **Neem een correcte begeleidersrol aan.**

Als begeleider kan je gedragsverandering stimuleren door het vervullen van enkele functies.

- Als begeleider stel je goede vragen
- Als begeleider laat je mensen vertrekken van wat werkt
- Als begeleider laat je mensen dromen over de toekomst en de eerste stap
- Als begeleider kan je reflectief luisteren
- Als begeleider speel je met de nabijheid tot de deelnemers
- Als begeleider ben je neutraal, maar verlies je je eigen waarden niet
- Als begeleider ken je het thema van het gesprek
- Als begeleider ben je flexibel en ontwikkel je je eigen stijl

Sta ook eens stil bij je begeleidersstijl en leer van anderen.

8. **Voorzie 'incentives'.**

Zorg voor stimulansen en prikkels. Alles wat mensen laat denken aan het gewenste gedrag draagt bij aan de mogelijke gedragsverandering. Verder kan dit ook door te belonen of te straffen.

9. **Kies een focus.**

Een goede nabespreking heeft een focus die doorheen de nabespreking behouden wordt, maar wel kan worden opengetrokken.

10. **Zorg voor een positieve mindset.**

Spreek over die dingen waar mensen energie van krijgen. Ga in op positieve verhalen en spreek over het mogelijke.

11. **Stimuleer intrinsieke motivatie: hoe meer, hoe beter.**

Laat motivatie van binnenuit komen! Stimuleren kan door in te zetten op de volgende pijlers: de autonomie van mensen, de verbinding tussen mensen en het tonen van de competenties van mensen.

12. **Ga in de diepte.**

Probeer tot inzichten te komen die de deelnemers nog niet kennen. Ga ook door op punten die leven in de groep en laat verschillende standpunten aan bod komen.

13. **Iedereen aan het woord? JA!**

Zet mensen in kleine groepjes aan het werk en laat zo iedereen aan het woord. Ga vervolgens over naar een groepsgeprek. Laat de deelnemers voelen dat ieders mening telt.

14. **Laat mensen nadenken over een concrete actie.**

Ga voorbij aan de intentieverklaringen. Zorg dat mensen hun eerstvolgende stap zichtbaar maken, aan zichzelf en aan elkaar, tijdens de nabespreking.

15. **Keep it simpel.**

Toon aan dat de eerste stap van de verandering eenvoudig is en ook nog eens leuk is om te doen. Hoe eenvoudiger, hoe sneller mensen het gewenste gedrag een kans geven.

16. **Zorg voor herhaling.**

Herhaling zorgt voor een duurzaam effect van de verandering. Het kan op veel manieren. Wees dus creatief in het opzetten van herhaling.

17. **Evalueer!**

Leer, meet en weet! Een evaluatie zorgt voor vergelijkbaarheid en generaliseerbaarheid.

Wees een voorbeeld en stel zelf het gewenste gedrag.