

Competentieschalen in MGV-trainingen

Notitie vooraf

MGV is een complexe vaardigheid, waar de gemiddelde professional niet snel in uitgeleerd is. Beheersing van MGV vraagt naast oefening, feedback, reflectie en studie ook de nodige *tijd*. Beheersing van onderstaande competenties kun je daarom zien als 'stip aan de horizon'. Ze geven je de mogelijkheid om jezelf en anderen te monitoren en bewuste vervolgstappen te zetten in de richting van 'meesterschap'.

Bronnen

- Coderingsinstrument MITI 4.2.1
- Miller, W.R. & Rollnick, S. *Motiverende gespreksvoering*. 3^e editie, 2014

Toelichting bij de competentieschalen

In dit overzicht vind je de belangrijkste onderdelen van MGV-trainingen. Je kunt deze competentieschalen gebruiken in jouw trainingen, maar natuurlijk ook om jouw eigen kennis en vaardigheden in kaart te brengen.

Ieder onderdeel beschrijft zichtbaar gedrag, want deze 'toepassing' is het doel van een MGV-training. Het 'weten' en 'begrijpen' zijn stappen die (meestal) vooraf gaan aan het toepassen. Daarom hebben we voor de volgende schaalverdeling gekozen:

- **Weten:** Als je iets weet over dit onderdeel, bijvoorbeeld als je de theorie hierover kent, kun je jezelf een 1, 2 of 3 geven.
- **Begrijpen:** Als je de theorie niet alleen weet, maar ook echt begrijpt, kun je jezelf een 4 of 5 geven.
- **Toepassen:** Als je dit gedrag in gesprekken daadwerkelijk laat zien, kun je jezelf een 6 of hoger geven. Bij een 6 laat je het heel af en toe zien en bij een 10 laat je dit altijd zien.

1. Inzicht in de methode MGV

1.1 De deelnemer kan MGV uitleggen aan collega's waarbij de deelnemer in ieder geval de definitie, de spirit, de processen en de basisvaardigheden van MGV kan benoemen en verklaren.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen			Toepassen			

1.2 De deelnemer kan de eigen gespreksopbouw en gespreksinterventies beoordelen vanuit de definitie, de spirit, de processen en de basisvaardigheden van MGV en op deze manier ook feedback geven aan andere deelnemers.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen			Toepassen			

1.3 De deelnemer kan verandertaal, behoudtaal en wrijving in gesprekken herkennen. De deelnemer kan het belang hiervan t.a.v. gedragsverandering verklaren.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen			Toepassen			

2. De spirit van MGV

2.1 De deelnemer laat de basiswaarde Compassie zien in gesprekken, met name door de behoeften van de ander voorop te stellen en zich daar actief voor in te zetten.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen			Toepassen			

2.2 De deelnemer laat de basiswaarde Ontlokken zien in gesprekken, met name door gebruik te maken van de reeds aanwezige motivatie, kennis en vaardigheden van de ander.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen			Toepassen			

2.3 De deelnemer laat de basiswaarde Partnerschap zien in gesprekken, met name door samenwerking te benadrukken en de inbreng van de ander wezenlijk van invloed is op de aard van het gesprek.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

2.4 De deelnemer laat de basiswaarde Acceptatie zien in gesprekken, met name door onvoorwaardelijk respect te tonen voor de persoon en diens autonomie, en de kwaliteiten en intenties van de ander te bevestigen.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

2.5 De deelnemer toont Empathie door begrip te tonen voor het perspectief van de ander en de verbale en non-verbale informatie die de ander geeft.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

2.6 De deelnemer herkent bij zichzelf en anderen de verbeterreflex en kan het effect hiervan uitleggen.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

3. De processen binnen MGV-gesprekken

3.1 De deelnemer voert gesprekken waarin de processen Engagement, Focus, Ontlokken en Plannen op een logische en effectieve manier zichtbaar zijn.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

4. Basisvaardigheden in MGV

4.1 De deelnemer identificeert en benoemt veranderwensen op een manier die door de ander herkend en geaccepteerd wordt.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

4.2 De deelnemer gebruikt open vragen in gesprekken, met name om het referentiekader van de ander te onderzoeken.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

4.3 De deelnemer past reflectief luisteren toe in gesprekken, met name om empathie te tonen voor alles wat de ander zegt.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

4.4 De deelnemer gebruikt bevestigingen in gesprekken, met name om daarmee het vertrouwen en de hoop van de ander t.a.v. de voorgenomen verandering te versterken.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

4.5 De deelnemer gebruikt samenvattingen in gesprekken, met name om een gezamenlijk overzicht te krijgen van wat gezegd is en om de genoemde verandertaal te benadrukken.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

4.6 De deelnemer is terughoudend met het geven van informatie, adviezen en oplossingen en geeft deze alleen met toestemming van de ander op de ontlok-geef-ontlok manier.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

5. Verandertaal, Behoudtaal en Wrijving

5.1 De deelnemer ontlokt en versterktchandertaal door gerichte open vragen en reflecteert de uitgesproken Chandertaal.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

5.2 De deelnemer ontlokt en versterkt Chandertaal door versterkte reflecties en schaalvragen en reflecteert de uitgesproken Chandertaal.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

5.3 De deelnemer ontlokt en versterkt Chandertaal op een niveau dat past bij de veranderbereidheid van de ander op het moment van het gesprek.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

5.4 De deelnemer herkent behoudtaal en wrijving en reageert hier zodanig op dat dit in ieder geval niet toeneemt.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

5.5 De deelnemer bevestigt expliciet de autonomie van de ander, met name wanneer deze zich gedwongen lijkt te voelen tot verandering of zich afhankelijk opstelt.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

6. Een veranderplan opstellen

6.1 De deelnemer herkent het moment waarop de overgang gemaakt kan worden van ontlokken naar plannen, geeft een overzicht van de genoemde Chandertaal en stelt de hamvraag.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				

6.2 De deelnemer stelt samen met de ander een veranderplan op dat afgestemd is op de capaciteiten en ervaringen van de ander en in kleine stappen naar het beoogde veranderdoel toe werkt.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weten			Begrijpen		Toepassen				