

Verandering en motiveren

Door: Imke Jacobs

Ook ervaren contactlensdragers moeten op bijscholing

Het klinkt misschien verrassend, maar zelfs de meest doorgewinterde contactlensdragers én contactlensspecialisten maken regelmatig fouten, fouten die ze misschien al jaren onbewust maken. Afgelopen week ervaarde ik dit tijdens een spreekuur, en het zette me aan het denken: waarom blijft dit probleem ondanks jarenlange ervaring bestaan? Wat blijkt? Er is meer nodig dan alleen kennis. Gewoonten, en vooral de manier waarop we die aanpassen, spelen een cruciale rol.

Twee praktijkvoorbeelden die dit pijnlijk duidelijk maken

De eerste casus betrof een man van middelbare leeftijd die al jaren lenzen droeg. Zijn zicht was **sommige dagen perfect, soms dramatisch slecht**. Nadat hij al bij talloze optiekzaken was geweest, meerdere merken had getest in het verleden, ontdekte ik (gelukkig) op een "slechte lenzen dag" de oorzaak: hij droeg regelmatig een lens binnenstebuiten (terwijl hij bij de aanpassing aangaf dat hij geen problemen had met het inzetten en uithalen van zijn lenzen). Toen ik dit besprak, keek hij me verbaasd aan. "Kunnen lenzen binnenstebuiten zitten? Dat wist ik niet!" Dit had hem in al die jaren niemand **verteld** (?). Na een korte **herinstructie** was zijn probleem opgelost en zag hij consistent scherp. Zijn eigen reactie? "Er zitten blijkbaar heel veel daglensjes binnenstebuiten in mijn bakje... Misschien moet ik dit even melden bij de fabrikant."

Het tweede voorbeeld deed mijn moed even in de schoenen zakken. Een man die scleralenzen kreeg aangemeten vanwege een eerdere **Pseudomonas-infectie** (Ja, die bacterie die de GROOTSTE CORNEA ULCER veroorzaakt en in grond en water voorkomt) vertelde hoe die infectie een van de **pijnlijkste ervaringen van zijn leven was geweest**. Dag en nacht druppelen, nauwelijks slapen, bang om blijvend zicht te verliezen. Toch, toen ik doorvroeg naar zijn lenshygiëne, hoorde ik hem doodleuk zeggen: "Ja, ik reinig mijn lenzen dagelijks, vervang de vloeistof... en spoel de lenzen af onder de kraan."

Ondanks de heftige les die hij eerder had geleerd, bleef hij vasthouden aan een onveilige gewoonte. Toen ik hem adviseerde saline te gebruiken in plaats van kraanwater, knikte hij instemmend. Toch ving ik later op dat hij bij de assistente klaagde dat we hem extra vloeistof probeerden "**aan te smeren**".

Twee verschillende situaties, maar met een gemeenschappelijke kern: kennis en ervaring zijn niet genoeg om gedrag blijvend te veranderen. Waarom? Omdat gewoonten diepgeworteld zijn en gedragsverandering niet vanzelf gaat.

Hoe motiveer je verandering?

Als zorgprofessional is het verleidelijk om te denken: "Als ik het goed uitleg, gaan mensen het vanzelf doen" (mijn welbekende lenshygiëne-preek). Maar gedragsverandering werkt niet zo simpel. Hier zijn enkele strategieën die wél werken:

1. Autonomie en eigenaarschap geven

Hoe motiveer je verandering?

WANT OOK DIT IS BELANGRIJK IN DE SPREEKKAMER

EIGENAARSCHAP

Autonomie en eigenaarschap

Mensen veranderen sneller als ze zelf tot inzichten komen. In plaats van: "Je moet saline gebruiken," kun je vragen: "Wat denk je dat het effect is als je kraanwater vervangt door saline?" Dit zet aan tot zelfreflectie.



MOTIVATIE

Motiverende gespreksvoering

In plaats van een hygiënepreek te geven, kun je iemand laten benoemen wat er mis kan gaan. "Je vertelde dat de infectie de meest pijnlijke ervaring van je leven was. Hoe zou je kunnen voorkomen dat dit opnieuw gebeurt?" Hierdoor koppelt de patiënt zijn eigen motivatie aan de verandering.



STAP VOOR STAP

Klein haalbare stappen

Grote veranderingen voelen overweldigend. In plaats van alles in één keer te willen verbeteren, kun je kleine acties voorstellen. "Probeer deze week alleen je cleaner af te spoelen met saline en kijk hoe dat bevalt."



POSITIVITEIT

Positieve bekrachtiging

Mensen veranderen sneller als ze direct de voordelen ervaren. "Ik zie dat je nu de lenzen correct omdraait. Hoe merk je het verschil in je zicht?" Dit helpt om de nieuwe gewoonte te koppelen aan een positief resultaat.



Mensen veranderen sneller als ze **zelf tot inzichten komen**. In plaats van: "Je moet saline gebruiken," kun je vragen: "Wat denk je dat het effect is als je kraanwater vervangt door saline?" Dit zet aan tot zelfreflectie.

2. Motiverende gespreksvoering

In plaats van een hygiënepreek te geven, kun je **iemand laten benoemen** wat er mis kan gaan. "Je vertelde dat de infectie de meest pijnlijke ervaring van je leven was. Hoe zou je kunnen voorkomen dat dit opnieuw gebeurt?" Hierdoor koppelt de cliënt zijn eigen motivatie aan de verandering.

3. Kleine, haalbare stappen

Grote veranderingen voelen overweldigend. In plaats van alles in één keer te willen verbeteren, kun je kleine acties voorstellen. "Probeer deze week alleen je cleaner af te spoelen met saline en kijk hoe dat bevalt."

4. Positieve bekrachtiging

Mensen veranderen sneller als ze **direct de voordelen ervaren**. "Ik zie dat je nu de lenzen correct omdraait. Hoe merk je het verschil in je zicht?" Dit helpt om de nieuwe gewoonte te koppelen aan een positief resultaat.

Geldt dit dan alleen voor cliënten?

Gedragsverandering geldt niet alleen voor cliënten. Ook als zorgprofessional is het belangrijk om **kritisch te blijven op je eigen routines** en benadering. Enkele manieren om jezelf gemotiveerd te houden:

Reflecteer op je aanpak: Waarom blijven sommige cliënten dezelfde fouten maken? Wat kun je anders doen? ? De eerste casus, ging dus eigenlijk over **mijn eigen gedrag**. Die casus was eigenlijk vrij makkelijk op te lossen. **Ik ging ervan uit** toen de cliënt aangaf dat hij wist hoe hij lenzen in moest zetten, dat dit goed ging (**lekker makkelijk dat scheelt weer tijd voor een lensinstructie**). Terwijl ik achteraf door de tijd te nemen nog een lensinstructie door te nemen, er al veel eerder problemen voorkomen hadden kunnen worden. De cliënt komt met verse motivatie naar jou toe! Dat is eigenlijk dé kans om nieuwe gewoonten aan te leren/advies te geven. **Blijf leren:** Blijft jezelf ontwikkelen door nieuwsgierig te blijven. Dat is ook nog eens goed voor je brein! Leestip: 'Gebruik je hersens' van Jan Willem van den Brandhof. **Vier kleine successen:** Die ene cliënt die het kraanwater heeft afgeleerd. Dat is een overwinning! Er is iemand die jouw advies serieus genomen heeft.

Gedragsverandering is geen eenmalige actie, maar een proces. Of het nu gaat om cliënten of jezelf, het draait om herhaling, motivatie en de juiste strategieën.

"Het geheim van verandering is om al je energie niet te richten op het bestrijden van het oude, maar op het bouwen van het nieuwe." – Socrates