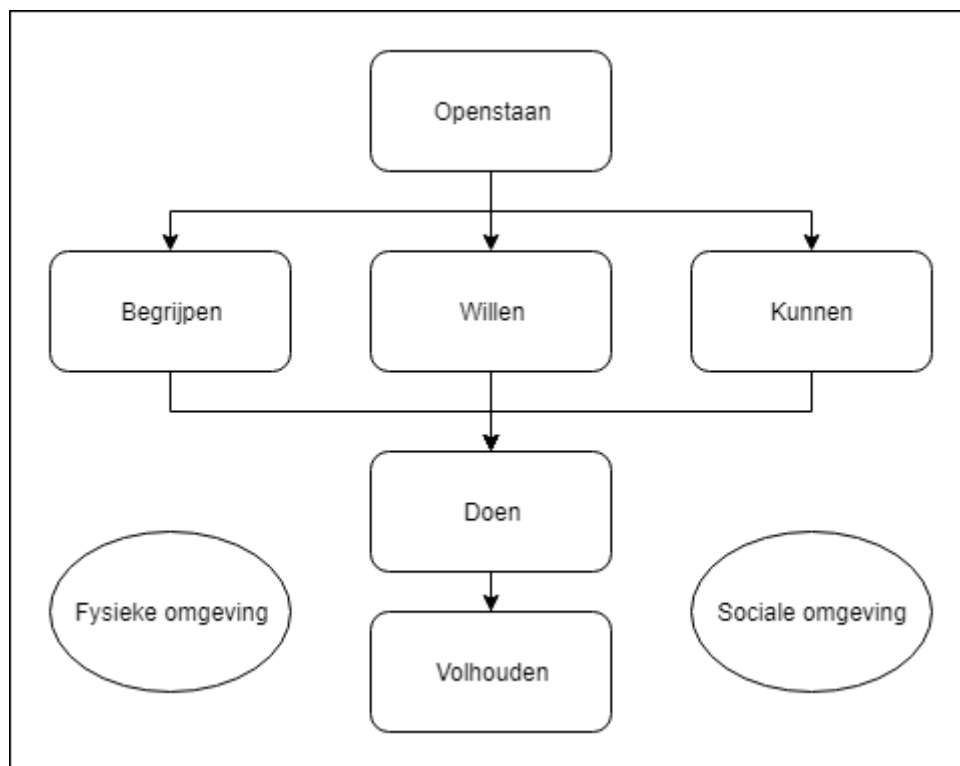


Gedragmodel BALM

Gedagsverandering verloopt in verschillende fasen en kost aandacht, energie en tijd. Op het moment dat een gedagsverandering niet gerealiseerd kan worden, is het van belang in te schatten welke fase in het gedagsveranderingsproces aandacht behoeft. Hiervoor gebruiken wij het model Balm uit 2000. De belangrijkste gebruiksmogelijkheid van het model is dat er per onderdeel doelen geformuleerd kunnen worden. Zo is het mogelijk om doelgericht toe te werken naar een succesvolle gedagsverandering,



Gedragmodel Balm (2000)

Het gedragmodel Balm bestaat uit drie fases: ontdooien, veranderen en bevroren. Daarbinnen zijn er zes onderdelen die samen het gedagsveranderingsproces vormen: openstaan, begrijpen, willen, kunnen, doen en blijven doen. Bij elk onderdeel kan de gedagsverandering stagneren. Het model kan helpen op deze stagnaties te anticiperen of er adequaat op te reageren.

In het gedragmodel Balm is kennis gecombineerd vanuit de gedagswetenschappen, communicatiewetenschappen en de opleidingskunde.

De fases die doorlopen worden

In de fase **ontdooien** wordt een individu zich bewust worden van het gedrag dat momenteel wordt uitgevoerd. Hij gaat inzien dat het toegevoegde waarde heeft om ander gedrag uit te voeren en staat open voor een verandering.

Tijdens de fase **veranderen** worden de vereiste kennis, attitude en vaardigheden eigen gemaakt. Dit stelt het individu in staat om ander gedrag uit te voeren.

In de laatste fase, **bevriezen**, wordt het nieuwe gedrag onderdeel van het dagelijks doen en laten. Er heeft op dat moment gedragsverandering plaatsgevonden.

De verschillende onderdelen

Openstaan

Wanneer we aansturen op gedragsverandering bij een ander, is het belangrijk dat de ander open staat voor de verandering. Een werkende moet het toestaan dat een ander een verandering initieert. Door de werkende te prikkelen en nieuwsgierig te maken, ontstaat er belangstelling voor gedragsverandering. Dit vormt de basis voor alle andere onderdelen. Een nieuwsgierige mind-set waarbij men open staat voor nieuwe informatie helpt bij het veranderproces. Bij dit onderdeel wordt de werkende zich bewust van zijn huidige gedrag en huidige gewoontes. Hij gaat inzien dat hij er baat bij kan hebben om ander gedrag uit te voeren en staat open voor een verandering.

Begrijpen

In dit onderdeel ligt de nadruk op het creëren van inzicht in de nieuwe werkwijze en het goed informeren over de achtergronden ervan. Een werkende kan zelf uitleggen wat de nieuwe werkwijze inhoudt en hoe deze uitgevoerd dient te worden. Hij begrijpt het nut en de noodzaak om ander gedrag uit te voeren. Zo voorkom je dat je 'een aap een kunstje leert' en zullen kennis, attitudes en vaardigheden beter beklijven.

Willen

Ander gedrag uitvoeren dan voorheen kost energie en moeite. Om met succes te veranderen, is het van belang dat een werkende gemotiveerd is om dit te doen. Om hiervoor te zorgen, is het nodig dat een werkende inziet dat hij er baat bij heeft om te veranderen. Het gaat om een afwegingsproces, waarbij de werkende de voordelen en de nadelen van het nieuwe gedrag (onbewust) afweegt. Het is de bedoeling dat de werkende zich aan het eind van dit onderdeel akkoord verklaart met het nieuwe gedrag. Hij is gemotiveerd om het in de praktijk te brengen.

Kunnen

Om ander gedrag uit te voeren, is het van belang dat een werkende hier toe in staat is. Dat houdt ten eerste in dat alle noodzakelijke technische en organisatorische aanpassingen doorgevoerd zijn. De randvoorwaarden dienen op orde te zien, zowel in de fysieke omgeving (techniek) als de sociale omgeving. Nieuw gedrag ontstaat alleen als de omstandigheden voldoende gunstig zijn. Daarnaast is het nodig dat de werkende zich de vereiste vaardigheden eigen heeft gemaakt.

Doen

Voorlichtingskundige theorieën gaan ervan uit dat werkenden nieuw gedrag toepassen, als zij:

- het nieuwe gedrag begrijpen;
- er ook voor gemotiveerd zijn (willen); en
- in staat zijn het gedrag uit te voeren (kunnen).

Aanvullende voorwaarde is dat de werknemer adequaat kan inspelen op onvoorziene praktische problemen of dat hij de vereiste technische of collegiale ondersteuning krijgt om belemmeringen op korte termijn te verhelpen.

Blijven doen

Tot slot willen we dat het nieuwe gedrag een blijvend onderdeel wordt van het gedrag van een werkende. Hiervoor is het belangrijk dat de juiste technische en organisatorische maatregelen zijn genomen. Daarnaast moet een werkende kunnen anticiperen op risicosituaties. Als een werkende kan vaststellen waarom hij terugvalt in het oude gedrag, kan hij dit corrigeren en pakt hij gemakkelijker de nieuwe werkwijze weer op. Wanneer hij zich er bijvoorbeeld van bewust is dat hij door een drukke periode eerder terugvalt in het oude gedrag, kan hij extra moeite doen om de nieuwe werkwijze vol te houden.