

Workshop 2: Motiveren tot verandering bij geweld in gezinnen

Door Paulien van der Leden, Moviera en Ellen Vermeulen, ervaringswerker

Het meemaken van huiselijk geweld in je relatie of gezin heeft een grote impact op het leven van mensen. Hoe ga je als professional hierover in gesprek met partners of gezinsleden? En vooral hoe kan je mensen zover krijgen dat ze iets aan hun eigen situatie van geweld willen veranderen?

Motivatie is gedrag en dus net als elk soort gedrag te beïnvloeden. Door ons te voorzien van de nodige informatie over hoe dat motiveren tot verandering werkt bij geweld in gezinnen en vervolgens met de motivatiecirkel te oefenen wil Paulien ons een handvat geven om het gesprek te voeren. Ellen vertelt vanuit haar ervaring met huiselijk geweld wat het lastig maakt om dat patroon te doorbreken en wat helpt in een gesprek.

Wat heeft invloed op de motivatie om het geweld te stoppen in gezinnen? Allereerst zijn dat de kenmerken van geweld in gezinnen waarbij:

- het gaat om een (intieme) relatie tussen pleger en slachtoffer
- er sprake is van loyaliteit
- en geweld een cyclisch karakter heeft (het herhaalt zich en er zijn fasen)

Belangrijk is ook de systemische kijk op geweld:

- om het geweld te stoppen moet het hele gezinssysteem andere patronen opbouwen
- geweld ontstaat nl door wederzijdse beïnvloeding

Paulien legt aan de hand van haar situatie destijds uit dat beide partners een rol hebben in het escaleren van het conflict. In hulpverlening gaat soms te veel aandacht uit naar de schuldvraag. Daders worden tegenover slachtoffers gezet. Gevaar bestaat dat je je als hulpverlener eerder met het slachtoffer identificeert dan met de dader. 'Voor echtparen is de schuldvraag niet zo belangrijk', vertelt Ellen. Als er geweldsproblemen spelen in families is de dynamiek zo complex dat daders ook slachtoffer zijn en slachtoffers ook dader. Deze dynamiek wordt ook wel intiem terrorisme genoemd.

Professionals moeten anders leren denken. Het is het van belang het denken in pleger/slachtoffer los te laten. Vraag is hoe doe je dat? Wees bereid om je te verdiepen in de context van ieder gezinslid door in diens schoenen te proberen te staan (maar niet te lopen). Noem het beestje bij de naam. Dus zeg dat je ziet dat er geweld is in het gezin en benoem wat er precies gebeurt: kleineren, slaan, vernederen etc. Pauline legt uit dat je dit doet zonder te oordelen en waardenvrij. Wees nieuwsgierig naar de persoon achter de destructieve daden. Ellen legt uit hoe belangrijk het is dat een professional doorvraagt. De gezinsleden worden daardoor gemotiveerd om wat er gebeurt onder woorden te brengen. Gezinsleden zijn zich vaak niet bewust dat wat er tussen hen gebeurt huiselijk geweld is. 'Pas als het benoemd wordt', legt Ellen uit, 'wordt het echt'. Het stellen van vragen brengt bewustwording op gang bij het slachtoffer. Seksualiteit, geld en de zorg voor de kinderen zijn de onderwerpen waar in gezinnen met geweld de ruzies het meest over gaan.

Hoe kun je mensen in dit soort situaties motiveren tot het doorbreken van het patroon? Veranderen is een proces en om te kunnen veranderen zijn er drie aspecten nodig:

- de bereidheid om te veranderen (zie je het belang ervan?)
- de overtuiging om in staat te zijn om te veranderen (denk je dat je de capaciteiten hebt om verandering te realiseren?)
- de gereedheid om te veranderen (geef je prioriteit aan de verandering?)

Prochaska en DiClemente hebben in een model, de z.g. motivatiecirkel (draaideur met ingang en uitgang) beschreven welke 6 fasen mensen doorlopen voordat ze bereid zijn om hun gedrag aan te passen. Mensen gaan van voorbeschouwing - waarin iemand ontkent of zich niet bewust is van een probleem, naar overpeinzing - waarin iemand gemotiveerd is om iets te gaan doen, maar nog geen actie onderneemt, naar beslissing – waarin iemand zich bewust is van een probleem, voldoende vertrouwen heeft in /haar mogelijkheden om te veranderen en een plan maakt om dit te gaan doen. Ellen vult aan dat in de fase van voorbeschouwing 'de laag die erover zit, van het niet willen weten, heel dik is'. Bij haar had dat te maken met dingen die haar ex-partner tegen haar zei zoals 'Als je bij me weggaat kom je in de goot terecht'. Daardoor was haar gevoel van eigenwaarde enorm aangetast. In de fase van verandering vindt de geplande actie gericht op verandering plaats. In de fase van onderhoud probeert iemand het nieuwe gedrag te integreren in zijn/haar dagelijks leven. Als iemand niet in staat is om het resultaat vast te houden krijgt hij/zij een terugval. Iemand begint dan niet helemaal opnieuw, maar maakt gebruik van wat hij/zij geleerd heeft bij een hernieuwde poging.

Duidelijk is dat gesprekken met iemand die zich al bewust is van een het probleem soepeler verlopen dan met iemand die ontkent dat er een probleem is. In dit hele proces van motiveren tot verandering kunnen blokkades of weerstanden ontstaan. Veel voorkomende valkuilen bij dit soort gesprekken:

- dat je als professional niet aansluit bij het tempo/de beleving van de cliënt. Je hebt bijv. de oplossing al bedacht en de ander is nog niet in die fase aangeland. De ander kan dan uit de draaideur stappen
- dat je de communicatie niet open en op gang weet te houden als iemand door een gebrek aan kennis, bezorgdheid, competentie en/of eigenwaarde weerstand laat zien.

Door informatie te geven, samen voor- en nadelen te bespreken, gevoelsreflecties te geven, de gewenste situatie te bespreken, kleine stapjes te nemen houdt je goed contact en de communicatie open.

We oefenen in tweetallen met kijken waar in het motivatiemodel een aantal voorbeelduitspraken uit een gesprek thuis horen. Als afsluiting oefenen 2 deelnemers met Ellen die als moeder op de school van haar kind een gesprek heeft over de situatie thuis. Mooi om te zien hoe ze beiden op hun eigen wijze proberen aan te sluiten bij Ellen. Zij geeft vanuit haar ervaring goed terug, wat om te beginnen het geven van woorden door de ander aan de situatie thuis (zoals sprake van geweld thuis) met haar doet, en hoe belangrijk het is daarbij stil te staan met bijv een gevoelsreflectie. Het aansluiten in een tempo dat past en binnen tijdgebonden afspraken is voor professionals vaak de grote uitdaging.