

September 2018: Platformbijeenkomst LEDD belicht rol van belonen in geïntegreerde behandeling

Contingency management in de DD: “Kijk naar jezelf: het werkt gewoon!”

‘Let op: het is belangrijk dat iedereen op tijd aanwezig is, om de bijeenkomst zo zinvol mogelijk te laten verlopen. We zijn namelijk met een behoorlijk grote groep!’ Deze dringende boodschap stond opvallend vermeld op de uitnodiging voor de Platformbijeenkomst over contingency management (CM). Het bleek een voorbode voor de demonstratie in de effectiviteit van belonen van menselijk gedrag die zou volgen. Alle deelnemers aan de Platformbijeenkomst van het Landelijk Expertisecentrum Dubbele Diagnose (LEDD) die op tijd in de zaal waren, trokken een willekeurig gekleurd kaartje uit een mysterieuze zwart fluwelen zak van de spreker. Dat kaartje bleek vervolgens een prijsje op te leveren, variërend van een pen, een rol pepermunt of een chocoladereep tot ‘baar geld’: een briefje van vijf euro. De kleur van het kaartje bepaalde de prijs, niet de volgorde van binnenkomst. Omdat uiteindelijk niemand echt te laat binnenkwam (de waarschuwing was verstaan), horen we dat alleen het witte kaartje voor de te-laat-komers geen prijsje zou opleveren. De boodschap? “Laten we naar onszelf kijken”, zegt spreker dr. Laura DeFuentes-Merillas, onderzoeker bij Novadic-Kentron en Nijmegen Institute for Science Practitioners in Addiction (NISPA). “Als je positieve aandacht schenkt aan iets dat lukt, leidt dat tot verandering van gedrag. Bij iedereen”.

Zo’n veertig medewerkers – verpleegkundigen, specialisten, beleidsmakers, behandelaren – werkzaam bij Dubbele Diagnose klinieken van o.a. Antes, Fivoor, GGz WNB en GGz Breburg, kwamen najaar 2018 samen bij DD-behandelcentrum de LOODDS van Antes in Poortugaal voor de Dubbele Diagnose platformbijeenkomst, georganiseerd door het Landelijk Expertise Centrum Dubbele Diagnose (LEDD). Het thema contingency management werd levendig toegelicht door Laura DeFuentes-Merillas.

Bewezen kosteneffectief

Laura DeFuentes-Merillas lichtte de principes van contingency management toe: CM is een gedragstherapeutische behandelinterventie die werkt met systematische contingente bekrachtiging van vooraf vastgelegd doelgedrag. Het werkzame element van de positieve bekrachtiging is het toevoegen van een beloning. Het laten volgen van een beloning op gewenst gedrag – zoals abstinentie - zorgt voor een toename van dat gedrag. Contingency Management is een effectieve behandeling gebleken voor middelenmisbruik, zo blijkt uit meerdere wetenschappelijke studies¹. De hoofdboodschap van Laura’s verhaal: CM werkt, mits goed voorbereid en consequent uitgevoerd. De investering die het kost (in tijd en geld), haal je er ruimschoots uit, want de methodiek is ook bewezen kosteneffectief. Belangrijke voorwaarden zijn een goed monitoring systeem, dat deelnemers gemotiveerd zijn en dat het aansluit bij de afgesproken behandeldoelen. En, het belonen moet eindig zijn.

Voordelen voor zowel cliënt als professional

In het warme najaarszonnetje (al een beloning op zich) spraken de deelnemers in kleine groepen hun ervaringen met elkaar door, die vervolgens plenair werden teruggekoppeld. In veel instellingen hebben teams ervaring met vormen van beloning als onderdeel van de geïntegreerde behandeling. De voorbeelden die door de deelnemers worden genoemd zijn velerlei en lopen uiteen van het toekennen van vrijheden – zoals het mogen bakken van een tosti - tot de systematische invoering van een tokensysteem. Er worden in de praktijk veel kansen en voordelen gezien in de toepassing van CM, zowel voor de cliënt als voor de hulpverleners. Zo is het bijzonder



motiverend voor zowel cliënten als hulpverleners als contingency management goed werkt: het levert gevoelens van trots en hoop op en dat verbetert de behandelrelatie. Het vertrouwen tussen hulpverlener en cliënt kan erdoor toenemen, omdat men samen eigenaar is van de gestelde doelen.

Glasheldere spelregels

Natuurlijk zijn er ook uitdagingen. In veel teams blijkt de toepassing van CM na een tijdje weer te zijn



gestaakt. Het vereist een forse investering om contingency management goed in te voeren: voor zowel de hulpverleners als de cliënten moeten de spelregels glashelder zijn, wat een strakke afstemming tussen hulpverleners onderling vereist. Dit kost tijd, iets dat doorgaans schaars is. Verder stelt het hoge aantal personele wisselingen de teams voor uitdagingen om een strakke lijn uit te zetten en vast te houden. Het kan dan een oplossing zijn om het beleid eerst met een beperkt aantal cliënten op te starten en daarna geleidelijk uit te bouwen. Dat kan wel een gevoel van 'ongelijke behandeling' opleveren. Het is van groot belang dat zowel de invoering van beloning als de invulling ervan (welke beloning) vooraf goed worden afgestemd met alle betrokkenen, bijvoorbeeld door een cliëntenpanel in te schakelen. Verder helpt het als de positieve effecten nadrukkelijk worden benoemd in het Zorgafstemmings Gesprek (ZAG).

Morele bezwaren

Contingency management roept soms morele kritiek op: het zou ethisch niet verantwoord zijn om mensen materieel te belonen af te blijven van middelen. Op die manier zou indirect de boodschap kunnen worden afgegeven dat middelengebruik loont. Ook worden er vraagtekens gezet bij de diepgang van de werking: in hoeverre zijn de cliënten intrinsiek gemotiveerd tot abstinentie en in hoeverre blijven zij alleen clean vanwege de beloning? Het antwoord van Laura daarop is simpel: "Als het werkt, maakt dat dan werkelijk uit?". Daarbij merkt zij wel op dat afbouw hoort bij CM: om een structureel effect te bereiken, moeten de materiele beloningen geleidelijk aan plaatsmaken voor 'natuurlijke beloningen', zoals een beter contact met familie. Om dat te bereiken is natuurlijk meer nodig en moet ook andere problematiek geadresseerd worden. Toch wil Laura benadrukken dat het succes van CM duidelijk is en dat het daarom ook prima toegepast zou kunnen worden in personeelsbeleid. Op die manier kan CM ook bijdragen aan destigmatisering, want het werkt voor ons allemaal op dezelfde manier.



Zie ook het [Factsheet contingency management](#) die naar aanleiding van deze platformbijeenkomst is gemaakt.

ⁱ https://www.tijdschriftgedragstherapie.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/TG-2015-2-5/Contingency-Management