

## **Handout: Hoe ga je om met weerstand?**

### **Wat is weerstand eigenlijk?**

Je deelnemer zit op zijn telefoon te appen of er ontstaat een discussie in de groep die afdwaalt van het onderwerp. Het woord 'weerstand' klinkt negatief en vaak ervaar je dat ook zo: er is een belemmering in het leren en daar hebben je deelnemers en jij last van.

Die weerstand ontstaat vaak als iemand buiten zijn of haar comfortzone treedt. Dat is op zichzelf een positief signaal, want de deelnemer is uit zijn vertrouwde bubbel gekomen en is nu in de leerzone. Alleen, dat voelt vaak niet prettig omdat het nieuw terrein is of juist vanuit oud zeer, emoties oproept.

Als een deelnemer zich niet comfortabel voelt, uit dat zich vaak in irritatie, ongeduld, boosheid, frustratie of angst. Dat roept bij jou als trainer misschien ook weerstand op, want het voelt als sabotage van je workshop. Maar voor de deelnemer is het eerder een roep om hulp. Kijk daarom naar dit gedrag vanuit je professionele betrokkenheid voor de deelnemer en groep!

### **Wanneer maak je weerstand bespreekbaar?**

Moet je overal iets van zeggen? Nee, beter van niet. Want bij 'goed' leren horen gevoelens, ook emoties die we als 'negatief' bestempelen.

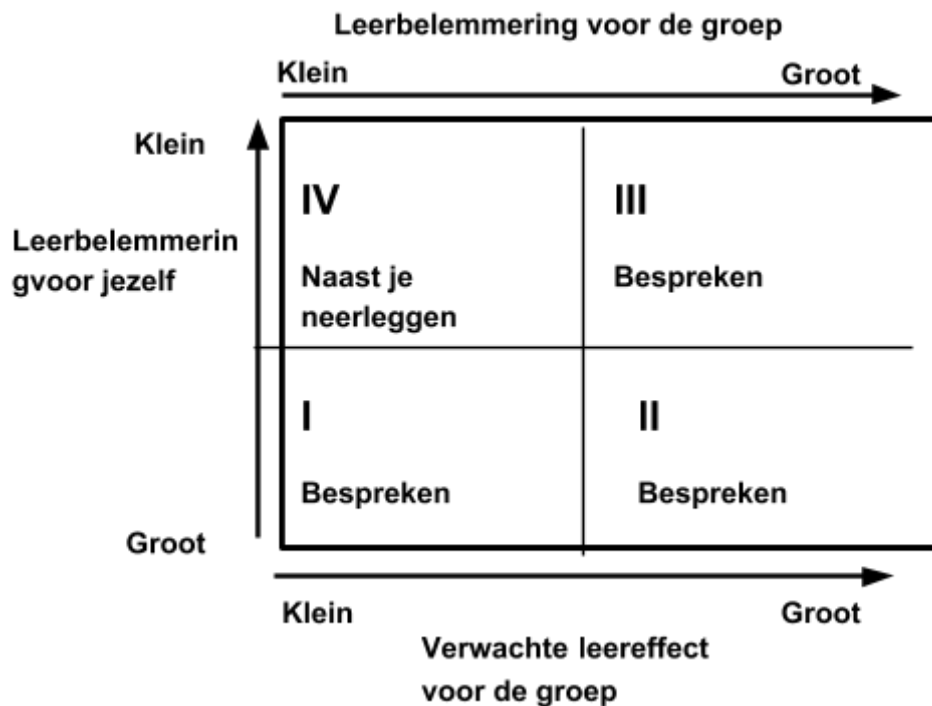
Wanneer grijp je wel in? Gebruik deze twee hulpmiddelen!

#### **1 '3 keer is weerstand'**

'Drie keer is weerstand' betekent dat ongewenst gedrag als het maar 1 gebeurt, ook toeval kan zijn. Het floepte er even uit; iemand vloog uit de bocht. Bij een tweede keer, wordt het al vervelender, maar kan het nog steeds doorgeschoten toeval zijn. Wees daarom alert als trainer, want bij de derde keer mag je spreken van een patroon en kun je beter ingrijpen.

#### **2 Schema: ingrijpen of niet?**

Gebruik onderstaande schema bij de beslissing om in te grijpen of niet. Aan de hand van de impact van de leerbelemmering voor jou en je groep, en het verwachte leereffect, ontdek je of het goed is om in te grijpen. Is de leerbelemmering voor jezelf en de groep klein en heeft het weinig impact op het leereffect, dan leg je het naast je neer.



## Hoe ga je om met weerstand?

Het is tijd om in te grijpen, wat doe je dan?

1. Leg de training even stil. Emoties komen van rechts en hebben daarom altijd voorrang.
2. Ga zitten, zodat je als gelijkwaardig over komt. Staan of naar de deelnemer toelopen kan bedreigend overkomen in deze fase.
3. Leg het feit op de tafel door te benoemen wat je ziet en erbij te vertellen wat je dwars zit, via de regels van feedback geven. 'Je bent het afgelopen uur drie keer bellend weggelopen uit de training'.
4. Wees je ervan bewust dat weerstand niet rationeel, maar emotioneel is. Dit vraagt dus ook om communicatie op gevoels- en relatieniveau. Vaak weten deelnemers ook niet precies waar het vandaan komt en hebben ze de tijd nodig dit te kunnen verwoorden. Geef daarvoor ruimte en ondersteun ze door het stellen van goede vragen.

Bedenk voor jezelf:

- Waar staat het signaal voor?
- Wat is de mogelijke zorg of behoefte achter het signaal?
- Benadruk voor jezelf: weerstand is natuurlijk en gezond.
- Ondersteun, maar wees ook eerlijk.
- Communiceer op gelijke hoogte.
- Ga ervan uit dat deelnemers zelf kunnen aangeven hoe dingen *wel* kunnen werken voor hen.

## De deelnemer zit vast, wat nu?

Vaak lost de weerstand weer op als je de bovenstaande tips en inzichten gebruikt. Maar het kan ook gebeuren dat een groep of deelnemer 'vast' zit. Ze durven dan de volgende stap niet te zetten of het leerproces komt maar moeizaam op gang. Vaak zijn deelnemers dan in een afweermechanisme geschoten. Alle deelnemers brengen hun eigen afweermechanismen mee naar de groep. Dat zijn individuele afweervormen, maar het zijn tegelijkertijd óók signalen op groepsniveau. Remmerswaal onderscheidt in zijn 'Handboek Groepsdynamica' drie types afweergedrag:

1. **Vechtgedrag** - de deelnemer zoekt de bron van het conflict op, de aanval is de beste verdediging. Dit uit zich bijvoorbeeld via:
  - Strijd met de leider - de deelnemer gaat de strijd aan met jou als trainer, lijkt zich te willen bewijzen voor de groep, maar is eigenlijk op de vlucht voor een aspect van zijn eigen gedrag.
  - Cynisme - voortdurende vragen of kritiek op de groepsafspraken, wantrouwen ten opzichte van echt persoonlijk gedrag van anderen.
  - Verhoor - een stortvloed van vragen aan anderen om zelf niet in de schijnwerpers te komen staan.
  
2. **Vluchtgedrag** - de persoon verwijderd zich van de conflictbron, dit uit zich bijvoorbeeld in:
  - Intellectualiseren - gedachtes of gevoelens interpreteren of verwoorden op koel en rationeel niveau. Hierdoor is er afstand tot het ervaringsniveau. Hele groepen kunnen zelfs hun toevlucht nemen tot zulk ontsnappend gedrag. Signalen hiervan zijn: generaliseren en blijven spreken in algemene abstracte termen.
  - Terugtrekken - stilletjes vervallen in eigen overpeinzingen of dagdromen.
  
3. **Groepsmanipulatie** - één persoon probeert andere groepsleden te manipuleren, dit uit zich bijvoorbeeld in:
  - Paarvorming - groepsleden zoeken steun bij een of twee anderen en vormen zo een emotionele coalitie die elkaar steunt en beschermt.
  - Rode Kruis-gedrag - iemand anders te hulp schieten zonder dat de ander erom vroeg, zodra het lijkt alsof de ander het moeilijk gaat krijgen.
  - 'Aller ogen zijn gericht op Kwatta' - de hele groep besteedt buitensporig veel tijd aan een enkele deelnemer. Door alle aandacht op deze deelnemer te richten kan de rest van de groep de aandacht van zichzelf af houden en zo een schijnveiligheid creëren. Hetzelfde principe gaat op voor de zondebok.

Deze signalen vormen de sleutel tot succes in het omgaan met deze afweermechanismen. Het is de kunst voor jou als trainer om de echte gevoelens of aarzelingen uitgesproken te krijgen. Hiervoor heb je de moed nodig om de deelnemer aan te moedigen zijn bedenkingen of gevoelens uit te spreken.

## Wat heb je nodig als trainer om met weerstand om te gaan?

Wil je als trainer op een goede manier ingrijpen bij weerstand in een groep, dan heb je een aantal ingrediënten nodig op drie gebieden:

<b>Je houding</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De moed om je eigen onzekerheden en de groep te weerstaan.</li><li>• Vertrouwen in jezelf, de groep, het proces en dat je er altijd wel uitkomt.</li><li>• Samen willen zoeken.</li><li>• Bereid zijn het niet te weten, ook als dit ongemakkelijk voelt.</li><li>• Betrokkenheid bij de ander en diens leerwens.</li></ul>
<b>Overtuigingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mensen leren pas echt als ze uit hun comfortzone zijn.</li><li>• Frustratie is een teken dat iemand wil leren.</li><li>• Jouw verwarring is vaak ook de verwarring van de groep, en die kun je goed gebruiken om een opening te vinden.</li><li>• Als je het proces volgt, kom je er altijd uit.</li></ul>
<b>Vermogen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Je eigen negatieve gedachten herkennen en loslaten.</li><li>• De regie houden, de groep 'dragen'.</li><li>• Benoemen wat je opvalt (met betrekking tot gedrag, houding, denken).</li><li>• Jezelf en de groep vragen stellen.</li><li>• Ter plekke nieuwe invalshoeken bedenken en inbrengen.</li><li>• Benoemen wat leerervaringen opleveren.</li></ul>