

EHBW: Eerste hulp bij weerstand!

In deze tool krijg je een aantal handvatten, die je kunt inzetten bij weerstand.

1. Wat is weerstand?

Tijdens een vergadering, training of bijeenkomst ben jij er helemaal klaar voor. Je presentatie staat er flitsend bij, je hebt je doelen scherp en hebt er veel zin in om aan de slag te gaan. Maar dan:

- Zijn jouw deelnemers constant bezig op hun telefoon, ze doen helemaal niet mee.
- Krijg je bij elk nieuw punt dat je aandraagt: 'Ja, maar' te horen. Of iemand blijft maar doorhameren op dingen die nog NIET goed zijn i.p.v. te praten over het onderwerp waar het eigenlijk over moet gaan.
- Is er een klein groepje dat constant onderling fluistert of je zelfs uit lijkt te lachen. Ze hebben een negatieve impact op de training.
- Zie je iemand steeds verder vertrekken in het gezicht, maar als je vraagt wat er is, komt er: 'Niks, ga maar verder.' terug.

Onthoud dan: **weerstand = behoefte**. Timothy Leary heeft een model ontwikkeld wat jou kan helpen om in te schatten wat deze behoefte is, en welk gedrag jij kunt inzetten om de weerstand om te draaien. Oftewel, onder al dit gedrag zit een behoefte waar jij op kunt inspelen. Bekijk deze instructievideo van ongeveer 5 minuten, om meer over het model te leren. Onder de video vind je ook nog een aantal praktische werkvormen en tips die je direct kunt toepassen.

Je weet nu dat samen gedrag, dus ook samen gedrag oproept bij je collega's. Hieronder vind je een aantal praktische interventies en werkvormen die je kunt inzetten om samen weer verder te kunnen.



2. Ruimte geven = ruimte krijgen



Bij een deelnemer die vaak afgeleid is door een telefoon is de behoefte mogelijk dat zijn aandacht ergens anders vereist is, bijvoorbeeld een spoedje op de accommodatie of thuis*. Door hier afgebakend ruimte aan te geven met het verzoek daarna weer deel te nemen, geef je ruimte (samen gedrag) en krijg je ook ruimte terug. Dit kun je als volgt doen:

“Ik zou het heel waardevol vinden om jouw input ook te krijgen, maar het lijkt alsof je wellicht belangrijke dingen te bespreken hebt. Heb je daar even tijd voor nodig, zodat je daarna weer geconcentreerd verder kunt?”

*Soms is er iets anders aan de hand, en is het telefoongebruik een vermomming die de eigenlijke behoefte verbergt. Merk je na het ruimte geven nog steeds geen betrokkenheid; zie dan ‘de handreiking’

3. De parkeerflip



Bij een deelnemer die veel: ‘Ja, maar...’ uitspraken doet of voor jouw gevoel constant blijft terugvallen op zaken die niets met het onderwerp van dat moment te maken hebben, is er waarschijnlijk een behoefte om gehoord te worden, of oplossingen te krijgen voor een acuut probleem. Door afgebakend ruimte te geven voor de gevoelens en gedachten bij je deelnemers, kom je tegemoet aan deze behoefte (samen gedrag) en kun je daarna met meer rust en focus door met jouw programma. Dit kun je als volgt aanpakken:

Ik hoor je een aantal waardevolle punten noemen. Deze zijn niet geheel in lijn met het thema, maar ik vind het wel belangrijk om hier aandacht aan te geven.

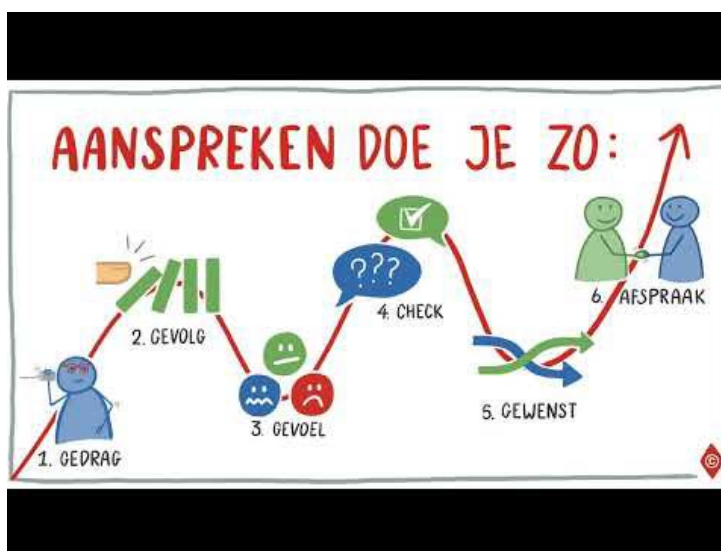
- a. Baken kort af hoeveel tijd je hier aan gaat besteden, vaak is 10-15 minuten al ruim voldoende. Beslis dit samen met de groep, daarna ga je weer verder met het programma.
- b. Schrijf de genoemde punten en/of eventuele oplossingen op een ‘parkeerflip’
- c. Spreek af wie welke actie gaat ondernemen
 - i. Wat kunnen jullie zelf al doen?
 - ii. Wat kan ik met deze punten doen?

4. De handreiking



Teruggetrokken of onderling fluisterende deelnemers kunnen een ongemakkelijk gevoel geven, zowel voor de begeleider als het deel van de groep dat wel actief en productief bezig is. "Hebben ze het nu over mij?", "Vinden ze het niet interessant?", "Wat is er aan de hand?" of "Wat onbeleefd!" - zijn gedachten die dan door je hoofd kunnen spelen. Vanuit de aanspreektheorie, kun je een handreiking doen om de deelnemers weer te betrekken. Je kunt dit als volgt aanpakken:

1. Gedrag: Ik zie dat – hoor dat :
benoem objectief (!) wat je ziet gebeuren.
2. Gevolg: Het gevolg is dat: benoem het gevolg. Ik sta hierdoor niet met een fijn gevoel voor de groep – en het zorgt ervoor dat jij/jullie niet alles uit deze bijeenkomst kunnen halen.
3. Gevoel: Dit geeft mij het gevoel dat...: benoem wat dit bij jou oproept (gevoel/gedachte).
4. Check: check of dit herkend wordt bij ontvangende partij.
5. De handreiking: nodig de deelnemer uit om een oplossing voor de gewenste situatie, namelijk een fijne en productieve bijeenkomst.
 - a. Hoe zouden we er voor kunnen zorgen dat jij hier een productieve bijeenkomst hebt? Kunnen wij iets voor je betekenen?
 - b. Wat kun je zelf doen om met meer focus en aandacht hier te zitten?



Veel succes!

Wil je meer weten? Hieronder een paar leestips. Wil je sparren? Neem dan gerust contact op met de afdeling L&D.

Artikel: [De Roos van Leary: hoe je iets zegt en wat dat doet](#)

Boek: [Verbindende communicatie werkt](#), Erwin Tielemans | ISBN: 9789044135312

Boek: [Het geheim van de trainer](#), Janneke Ploegmakers | 9789043021364 | [Boeken](#) | [bol](#)

Boek: [Deep Democracy](#) | 9789462763685 | [Jitske Kramer](#) | [Boeken](#) | [bol](#)