

Handleiding

Weerstand bestaat niet

Weerstand bestaat niet, dat klinkt nogal fors, want vaak ervaar je als trainer of procesbegeleider weerstand in een groep. Toch is het niet zo dat deelnemers zich tegen jou keren, maar mensen houden niet zo van veranderingen. Ze doen er soms alle moeite voor om bij hun oorspronkelijke standpunt te blijven en de dingen bij het oude te laten. Deelnemers hebben niet zozeer weerstand tegen jou, maar kunnen zich overvallen voelen in een bepaalde situatie. In welke situaties kun je weerstand verwachten en hoe ga je ermee om?

Weerstand komt opzetten als we geconfronteerd worden met een verandering. Meestal voelt dat als opgelegd, er is geen keuze meer mogelijk. Ik heb er niets meer over te zeggen, want het is toch al besloten. Weerstand is een intense, prikkelende toestand. Iemand met weerstand is emotioneel, koppig en enigszins irrationeel.

Waar komt weerstand vandaan:

1:

Weerstand is betrokkenheid bij het bestaande. Wees respectvol.

2:

Je wordt aangesproken op je rol en niet op je persoon. Mensen denken dat je als trainer heel wat kunt hebben. En gebruiken jou als trainer/presentator of (proces)begeleider als schietschijf, en dat voelt heel naar. Als een aanval op jou als persoon. Hoe ga je hier professioneel mee om. Dat vergt enige oefening.

[[[schietschijf uitleggen]]]

3:

Weerstand kan betekenen dat iemand op de grens zit van het echte verandering. Iets nieuws aangaan vergt vaak het overbruggen van een zekere weerstand, omdat degene het gevoel heeft dat het móet en niet zelf kan bepalen wat hij/zij wil.

4:

Veranderen kan ook betekenen dat oude ideeën moeten worden losgelaten, en ook dat kan een reden zijn om weerstand te voelen.

5:

Weerstand roep je vaak over jezelf af

Je oogst wat je zaait
Wat je inzet krijg je terug

6:

Weerstand bij de start van een training of presentatie komt meestal voort uit:

- Weinig of geen informatie over de bijeenkomst
- Laat of zelfs zeer laat geïnformeerd
- Nut of noodzaak onduidelijk
- Veel werk op de werkplek
- Spanningen in de organisatie, het team, de afdeling

Weerstand heeft te maken met angst voor het onbekende. Je beknot voelen in je vrijheid. Mensen voelen weerstand als ze een verandering opgelegd krijgen die ze als oneerlijk ervaren. Verandering voelt dan als niet meer mogen 'doen zoals je het gewend bent te doen' of 'denken zoals jij er altijd al over denkt'. Omgaan met weerstand is daarom vooral de vinger op de zere plek leggen. Wat beschouwt de deelnemer als 'oneerlijk' of bezwaarlijk.

Afhankelijk van de situatie zijn er verschillende manieren om met weerstand om te gaan.

- **Benoemen.** Zeg hardop dat je weerstand voelt. Geef de ander de gelegenheid om te reageren en aan te geven wat de bezwaren zijn.
- **Erkennen.** Laat weten dat je merkt dat de ander weerstand toont. Dat maakt dat die persoon zich gehoord voelt. Neemt vaak een deel van de weerstand al weg.
- **Bevragen.** Vraag de deelnemer rechtstreeks naar de bezwaren. Luister en vat ze samen, check of jouw samenvatting correct is. Zo voelt de deelnemer meer betrokkenheid van de begeleider.
- **Meebewegen en kantelen (judo).** Geef de deelnemer gelijk in de bezwaren die hij noemt. Daarmee vergroot je de bezwaren uit. Dat is vaak teveel van het goede: "zo erg is het nu ook weer niet". Zodoende zal de ander iets gaan toegeven.
- **Vermijden.** Ga niet in op de bezwaren. Parkeer de reactie, om er later nog op terug te komen. Deze aanpak werkt in situaties waarin het niet om een heel belangrijk punt gaat.
- **Draagvlak creëren.** Zorg dat anderen bondgenoot worden van je plannen. Dat vermindert de weerstand in de groep.
- **Van weerstand profiteren.** Praat met deelnemers om erachter te komen hoe zij vinden dat het beter kan en gebruik die inzichten.

Ten slotte: Schrik niet te snel als iemand een kritische opmerking maakt of op een beetje een felle toon reageert. Zo'n reactie toont alleen maar aan dat de deelnemer betrokken is. Maar zeker nog niet is overgehaald. Dat vergt aandacht voor de bezwaren en aandacht van de zorgen van de ander. Dan blijf je in contact en kun je weerstand ombuigen in een positieve bijdrage.

