

## Omgaan met afweerreacties als trainer



Bron: pexels.com

Het kan knap lastig zijn: je bespreekt een oefening na en iemand zegt non-verbaal iets heel anders dan verbaal... Je bent bezig met uitleg van theorie, maar het lijkt maar niet binnen te komen. Je krijgt plotseling een heel heftige reactie op 'onschuldige' feedback. Als trainer krijg je te maken met afweerreacties. Als je afweerreacties kunt herkennen en hier adequaat mee om kunt gaan, scheelt dit een hoop gepieker en energie! Je behoudt een professionele relatie met jouw deelnemers en je houdt de sfeer in jouw groep veilig. Bovendien vergroot je de leerresultaten van je deelnemers: ze blijven namelijk minder snel 'hangen' in hun eigen afweerreacties. Hoe herken je nu afweerreacties van je deelnemers? En hoe kun je hier als trainer mee omgaan?

Ik ga in dit artikel allereerst in op wat is afweer, welke vormen van afweer kun je onderscheiden en hoe kun je afweerreacties als trainer herkennen? Hierna geef ik antwoord op de vraag: hoe kun je omgaan met afweerreacties als trainer? Tot slot geef ik enkele vragen ter reflectie voor de trainer zelf. Het belangrijkste om kundig om te kunnen gaan met afweerreacties is om je eigen afweerreacties

blijvend te onderzoeken en te bespreken in supervisie, intervisie of opleiding. Zo ga je steeds beter en sneller afweerreacties herkennen en begrijpen en kun je leerprocessen nog effectiever begeleiden.

### **Vormen van afweer:**

Als trainer kun je ingezet worden tijdens intensieve verandertrajecten binnen organisaties. Of je geeft een training waarbij jouw deelnemers nieuwe dingen gaan leren. Dat betekent dat de deelnemers uit jouw training een veranderproces doormaken. Mensen die een veranderproces doormaken, kunnen reageren met vormen van afweer. Afweerreacties is de manier waarop we gewend zijn te reageren op spannende situaties (Kayzel 2002, p. 40).

Kayzel (2002) maakt onderscheid in de volgende afweerreacties:

- verdringing/ ontkenning
- regressie
- reactievorming
- isolering
- ongedaanmaking
- projectie
- introjectie
- verplaatsen
- sublimering
- rationalisatie

### **Een aantal voorbeelden van afweerreacties in trainingen:**

Hoe kun je nu omgaan met afweerreacties als trainer? Ik zal voor een aantal afweerreacties een voorbeeld geven met wat do's en don'ts om je wat houvast te bieden en een beeld te geven. Het belangrijkste echter om om te leren gaan met afweerreacties is: vlieguren maken (ervaring op doen), reflecteren en feedback vragen.

### **Omgaan met verdringing/ontkenning:**

De eerste afweerreactie die Kayzel noemt, is verdringing/ontkenning. Deze afweerreactie komt heel vaak voor. Bijvoorbeeld op het moment dat een deelnemer feedback krijgt: dan reageert hij/ zij met: 'nee hoor, dat heb ik helemaaaaaaal niet!' Meestal geldt: hoe heftiger de ontkenning, hoe groter de issue...

Je kunt een afweerreactie als deze herkennen doordat de emotie groter is dan je van de situatie redelijkerwijs zou kunnen verwachten. Ook de non-verbale communicatie van je deelnemer spreekt boekdelen. Je kunt bij jezelf het gevoel krijgen: 'hier klopt iets niet'.

### *Do's:*

- neutraal benoemen wat je ziet: vb verbaal hoor ik je zeggen .... non-verbaal zie ik.....
- vragen aan deelnemer: wat valt je op aan je eigen reactie?
- omtrekkende beweging: herken je ... wel in andere situaties bij jezelf?

### *Don'ts:*

- gaan overtuigen dat de feedback wel klopt (met bewijs komen)
- groep meer van dezelfde feedback laten geven
- communiceren op alleen inhoudsniveau
- (nogmaals) gaan uitleggen hoe 'het' zit

### **Omgaan met regressie:**

Ook regressie is een afweerreactie die je tegen kan komen als trainer. Als een deelnemer in de regressie schiet, dan kan hij/ zij zich 'kinderachtig' gaan gedragen. Bijvoorbeeld met een klein stemmetje gaan praten, een rol gaan spelen of vervallen in taal als 'maar hij begon...!'.  
Als een deelnemer met deze afweerreactie reageert is het een teken dat je op een 'oud patroon' terecht bent gekomen. Hoe ouder het patroon, hoe dieper dit ligt en ook kans dat het met trauma verbonden is.

### *Do's:*

- benoemen van het gedrag zonder oordeel, bijvoorbeeld 'ik hoor dat je nu met een andere stem gaat praten. Hoor je dat zelf ook?' (eventueel: hoe oud klinkt deze stem?)
- benoemen van mogelijke emoties zodat deze bewust(er) kunnen worden, bijvoorbeeld: ik kan me voorstellen dat je je ook ... voelt bij deze situatie. Klopt dat?

### *Don'ts:*

- veroordelen van het gedrag van de deelnemer: kun je dat ook normaal zeggen?
- grapje gaan maken: je klinkt wel als kermit de kikker!

### **Omgaan met projectie:**

Ook projectie is een veelvoorkomende vorm van afweer. Zeker als er intensieve leerprocessen zijn, dan zijn alle deelnemers eigenlijk continu op elkaar (en op jou als trainer!) aan het projecteren. Deelnemers kunnen gevoelens, maar ook eigenschappen, of verborgen wensen op andere deelnemers projecteren. De deelnemer kijkt als het ware in de spiegel, en ziet niet de ander, maar zichzelf!

Om projectie te kunnen herkennen is het belangrijk dat je je deelnemers beter hebt leren kennen. Zo weet je beter waar de leerpunten liggen van een deelnemer, en heb je al geobserveerd of bepaald gedrag bij een deelnemer zelf

past of zou kunnen passen. Als een dominant persoon namelijk als feedback geeft: "jij kan nogal bazig overkomen", dan is dat interessante feedback. Daarom is het belangrijk dat je bij het feedback laten geven, iemand ook feitelijke waarnemingen laat benoemen en ook daarbij laat vertellen hoe hij/ zij het dergelijke gedrag ervaart. Zo kom je namelijk ook makkelijker projecties op het spoor.

Als een deelnemer op jou als trainer gaat projecteren, dan kan dit knap ingewikkeld worden. Het is namelijk niet zo dat projecties niet waar kunnen zijn. Als jij als trainer bijvoorbeeld diezelfde feedback krijgt dat je nogal bazig kunt overkomen, dan kan dit ook kloppen! Wat een boeiend vak is dat toch, het trainersvak...;)

Krijg je feedback of gaat een deelnemer openlijk 'projecteren' naar jouw idee? Bedank dan voor de feedback, vraag eventueel door en/of vraag andere deelnemers in de groep naar feedback. Hierna kun je dan reflecteren en voor jezelf bepalen of er sprake was van projectie, of de projectie klopte en wat je zelf wel/ niet doet met de gegeven feedback. Geef dan ook aan dat je erover na zal denken, of de feedback meeneemt. Hiermee geef je meteen je deelnemers een voorbeeld van hoe zij constructief met feedback om kunnen gaan.

#### *Do's:*

- aangeven in de training wat projecteren is en dat het normaal is (maar wel belangrijk om hier bewust van te worden).
- zelf laten zien hoe je met gegeven feedback omgaat (als deelnemer misschien op jou projecteert)
- volledige feedback laten geven, met feitelijke waarnemingen en effect op de persoon zelf
- benoemen, bijvoorbeeld: je vertelt over Piet en dat Piet Boos is. Je klinkt zelf ook boos, klopt dat?

#### *Don'ts:*

- dit is projectie (vaktal gebruiken, zonder het uit te leggen)
- meegaan in het verhaal over de ander (het gaat niet over de deelnemer zelf)
- in discussie gaan
- in de verdediging gaan als de vermeende projectie op jou als trainer is gericht

#### **Omgaan met verplaatsing:**

Als een deelnemer gebruik maakt van 'verplaatsen', dan verplaatst hij/ zij emoties van een (oude) situatie naar een andere situatie. Een goed voorbeeld is als je bij de klantenservice werkt en een enorme lading boosheid over je heen krijgt. De persoon is dan wel boos op het apparaat of dienst die niet voldoet, maar eigenlijk is de boosheid afkomstig van een andere situatie, en bestemd voor een andere persoon...

Ook binnen de training kun je te maken krijgen met verplaatsen. Vaak gebeurt dit met boze gevoelens, omdat er een taboe kan liggen op het uiten hiervan. Als je deelnemer komt met een verhaal met buitenproportionele emotie (zoals boosheid), dan is de kans groot dat hij/ zij aan het verplaatsen is. Je kunt dan doorvragen en vaak wordt de persoon zich dan wel bewust wat er eigenlijk nog meer aan de hand is.

Als een deelnemer emoties gaat verplaatsen naar een andere deelnemer, en bijvoorbeeld buitenproportioneel boos wordt op die andere deelnemer, dan kan dat ook een ingewikkelde situatie zijn. Dan is het naar mijn idee van belang dat je voor beide personen en ook nog voor de groep aandacht hebt. Begin bij de persoon met de meeste emotie (vaak diegene die aan het verplaatsen is) en vraag om eerst even bij zichzelf (hun lichaam) te voelen. Wat voel je? Waar heeft dat mee te maken? Pas daarna in feedback laten vertalen. Zo speel je even de bliksem afleider en zorg je ervoor dat iemand niet ongebreideld gaat zitten spuien of zijn emoties op een ander gaat afreageren.

#### *Do's:*

- benoem de emotie die je ziet en vraag de deelnemer aandacht aan zijn lijf te geven en zijn eigen emotie te benoemen
- exploreer waar de emoties mee te maken hebben. Vertaal dit hierna naar eventuele feedback als er een andere deelnemer in het spel is.

#### *Don'ts:*

- de kop indrukken van emoties: 'je hoeft niet zo boos te doen!'
- wegwuiven van de emotie: 'het valt toch wel mee?'
- diskwalificeren: vb: wat stel jij je aan!
- niet ingaan op het verhaal van de deelnemer door het bijvoorbeeld te negeren, of over te gaan op een ander onderwerp

#### **Omgaan met rationalisatie:**

Een laatste voorbeeld van afweerreacties en hoe je hier mee om *kunt* gaan als trainer, is die van rationaliseren. Ook dit is een veelvoorkomende afweerreactie. Rationaliseren kan een tweede natuur zijn van mensen. Grote kans dat je deze afweerreactie ook bij jezelf herkent als een 'favoriet'. Rationaliseren betekent dat je in plaats van stil te staan bij gevoelens en lijflije ervaringen, je deze gevoelens onderdrukt met rationele argumenten.

#### **Voorbeelden:**

"Mijn baas is steeds te laat, maar ja je kunt mensen toch niet veranderen."

"Ik zeg niet zoveel in vergaderingen, maar ja niet iedereen hoeft het hoogste woord te voeren."

"Ik voel dat het feitelijk niet klopt"

Uit bovenstaande voorbeelden blijkt dat door middel van de rationalisaties, iemand goed praat dat hij/ zij zijn eigen gedrag niet hoeft te veranderen. In het laatste voorbeeld is er kennelijk iets dat iemand 'voelt', maar is het totaal niet duidelijk wat. Ook hier moet je als trainer in mijn ogen alert op zijn: mensen praten in taal als 'ik voel', maar ondertussen worden er alleen feiten opgenoemd en is het helemaal niet duidelijk wat die persoon voelt. Nu is de hele dag stilstaan bij je gevoelens vaak helemaal niet productief, maar als je niet in staat bent om bij je gevoelens stil te staan, dan kun je ook niet luisteren naar de signalen die deze gevoelens je geven. Zo kunnen gevoelens signaleren geven dat je grens is bereikt, dat je iets vervelend vindt, dat je eigenlijk iets anders wilt etc. Stilstaan bij je gevoelens kan dus ook 'eng' zijn, omdat dit een verandering teweeg kan brengen. Daarom is het ook belangrijk om niet te forceren, maar iemand geleidelijk te begeleiden om stil te staan bij gevoelens tijdens de training.

#### *Do's:*

- lichamelijk bewustzijn van de deelnemer activeren, bijvoorbeeld: je vertelt over deze situatie met je baas. Zullen we daar even bij stilstaan? (zo ja, kun je beschrijven wat je dan in je lijf voelt als je baas te laat komt?)
- (voorzichtig) vragen naar gevoelens, en hierbij op weg helpen, bijvoorbeeld: 'als je niet zoveel zegt tijdens vergaderingen, hoe is dat dan voor je?' Blijven doorvragen totdat je daadwerkelijk gevoelens hoort, en geen feiten of meningen.

#### *Don'ts:*

- meegaan in rationele taalgebruik van je deelnemer, de gevoelens 'ontkennen'
- gevoelens gaan invullen voor de ander: 'je zult je er wel heel geïrriteerd over voelen als je baas steeds te laat komt!'

#### **Conclusie:**

Voor een trainer is het belangrijk om gedrag te kunnen interpreteren als afweerreacties en om hier 'voelsprietten' voor te ontwikkelen. Dit betekent niet dat je hardop aangeeft aan je deelnemers: 'jij zit in de weerstand', of 'dit is een afweerreactie van jou! (bah zeg;) !' Het betekent dat je rekening houdt met het feit dat er kennelijk nog (te) veel (tegenstrijdige) emoties zijn om de situatie en alle daarbij horende gevoelens te kunnen voelen en accepteren. Als trainer kun je soms een stap terugnemen, en soms confronteren en van daaruit respectvol kijken hoe je verder kunt gaan. Afhankelijk van de vorm van afweer, houd je rekening met je eigen interventies. Het kundig omgaan met vormen van afweer scheelt jou als trainer een hoop energie, creëert een veilige sfeer in je training, en het belangrijkste: vergroot de leerresultaten van jouw deelnemers!

### **Toepassing voor jezelf als trainer:**

- welke vormen van afweer ken je van jezelf als 'favorieten'?
- welke vormen van afweer veroordeel je? (passen niet bij jouw normen en waarden)
- herken je situaties waarin een deelnemer een afweerreactie liet zien en je deze niet hebt herkend als afweer?
- wat zijn aandachtspunten voor jou als trainer om kundig om te gaan met afweerreacties?

Ik ben benieuwd naar jouw ervaringen in het omgaan met afweer!

---

Binnen de trainersopleiding '*Persoonsgericht en waarderend trainen*' is er gedurende de gehele opleiding aandacht voor de eigen manier van leren en veranderen als trainer. Zo krijg je als (ervaren) trainer meer zicht en grip op leerprocessen en ervaar je je eigen afweerreacties en die van de mededeelnemers. Door de 'ondertiteling' van de hoofdtrainer en supervisor leer je om effectief om te gaan met afweerreacties. Zo creëer je blijvende impact als bevlogen trainer!

Voor meer informatie over de trainersopleiding '*Persoonsgericht en waarderend trainen*' klik op de link [www.opleidingvoortrainers.nl](http://www.opleidingvoortrainers.nl).