GOED VOOR DE GROEP

THEMA.

HET EERSTE ZELFHULPBOEK VOOR TRAINERS

KARIN DE GALAN

M.M.V. GONNIE KÜGEL

EEN TRAINING DIE VOELT ALS STROOP EEN DEELNEMER DIE JE WEL KUNT SCHIETEN MET ZIJN JA-MAARS FANTASEREN DAT JE NÚ EEN BEEN BREEKT, ZODAT JE MET GOED FATSOEN AF BENT VAN DIE VRESELIJKE GROEP

Ook als je het vak van trainer onder de knie hebt, maak je wel eens situaties mee waarin je echt niet weet wat je moet doen. Dan brengt iets of iemand je uit je evenwicht en val je uit je rol. Vaak ligt dat niet aan je professionele vaardigheden, maar aan je persoon: je bent geraakt tot in je kern en daardoor vlieg je uit de bocht.

Goed voor de groep werpt licht op dit soort situaties. In dit boek vertaalt Karin de Galan vijf bekende concepten uit de psychologie naar het trainersvak. Ze analyseert lastige situaties waar je tegenaan kunt lopen in termen van fight-, flight- of freeze-reacties, egoposities (TA), storende overtuigingen (RET), overdracht en cognitieve dissonantie. Aan deze analyses koppelt ze concrete instrumenten waarmee je als trainer weer uit het dal kunt komen: vanuit de storing weer terug in je professionele rol. Door de vele herkenbare voorbeelden, heldere uitleg en praktische tips leest het als een trein. Een must voor elke trainer die verder wil komen in zijn vak.

'Goed voor de groep is weer een echte De Galan. De tekst is uiterst toegankelijk geschreven, met humor en ruimte voor (zelf)relativering. Maar achter die luchtige verschijningsvorm gaat een degelijk en serieus handboek schuil; een aanrader voor iedereen die zelf traint of trainers opleidt.'
Tineke van Kooten,
eigenaar van Het Leerbedrijf.

'De vele voorbeelden en concrete tips maken Goed voor de groep tot een enorm waardevol werk, niet alleen voor trainers, maar bijvoorbeeld ook voor docenten of sprekers.'
Quote uit de recensie van Maarten Fijnaut, fulltime levensgenieter coach/trainer en recensent voor managementboek.nl.

THEMA.
Uitgeverij van Schouten & Nelissen

9 789462 723573 >



Karin de Galan, Trainer van het Jaar 2020/2021, is een bevlogen trainer met dertig jaar ervaring. Ze heeft een eigen didactisch model ontwikkeld en heeft meerdere bestellers op haar naam staan, waaronder ***Trainingen ontwerpen*** (Thema 2015), ***Van deskundige naar trainer*** (Thema 2015) en ***Online trainen*** (Thema 2020). Met haar bedrijf School voor Training biedt zij opleidingen en trainingen aan voor trainers.
Meer informatie vind je op www.schoolvoortraining.nl.

INHOUD

1 Goed voor de groep – maar niet altijd 9

2 Omgaan met de stress van het vak: fight, flight, freeze 19
1. Fight, flight, freeze-reactie: de automatische verdediging 20
2. Herken je verdedigingsmechanisme 22
3. Terug in je rol 29
4. Deelnemers in de verdediging 38
5. Help deelnemers uit de stress 40
6. Monitor je veiligheid 45

Lef 50

3 Krijg de groep die je verdient: Transactionele Analyse 53
1. Transactionele Analyse: ouder, volwassene, kind 54
2. Herken de egoposities 59
3. Soepele gesprekken: complementaire transacties 61
4. Ongemakkelijk gevoel: kruistransacties 64
5. Ontdek het verschil tussen je intentie en je gedrag 67
6. Gestolde patronen: je krijgt de groep die je verdient 70
7. Soepel trainen: variëren in egoposities 78

4 Je naarste deelnemer: RET jezelf 85
1. De vicieuze cirkel 87
2. Rationeel Emotieve Therapie 89
3. Belemmerende gedachtes: vijf patronen 92
4. Interpretaties managen: positief labellen 95
5. Evaluaties managen: van moeten naar mogen 100
6. Hoe verander je je gedachtes? 102

5 Niet inhaken op de deelnemer: overdracht en tegenoverdracht 105

1. Overdracht: tien procent wordt honderd procent 106
2. Overdracht belemmert deelnemers om lekker te leren 110
3. Inhaken op de deelnemer: tegenoverdracht 112
4. Hoe tegenoverdracht je belemmert om goed te trainen 114
5. Hoe blijf je uit de tegenoverdracht? 116
6. Omgaan met irritatie of overdreven bewondering 119
7. Omgaan met heftige emoties en verwijten 127

De val uit het paradijs 134

6 Leren van fouten: cognitieve dissonantie 137

1. Zelfrechtvaardiging als eerste reactie 139
2. Van zelfrechtvaardiging naar zelfbeschuldiging: 'Ik heb alles fout gedaan!' 143
3. Hoe leer je van fouten? 145
4. Openstaan voor signalen: voorkom zelfrechtvaardiging 148
5. Van lijden naar leren: omgaan met zelfbeschuldiging 153
6. 'Het ligt niet aan mij!' Help een collega uit de zelfrechtvaardiging 155
7. 'Ik ben een waardeloze trainer.' Help een collega uit de zelfbeschuldiging 158
8. Leren van fouten 160

7 Een deelnemer aanspreken op zijn gedrag 163

1. Maak geen zwarte schapen 164
2. Aanspreken in zes stappen 166
3. Hoe kan het misgaan 174
4. Fight, flight, freeze 175
5. Transactionele Analyse 179
6. RET 183
7. Overdracht 187
8. Cognitieve dissonantie 188
9. Oefenen, oefenen, oefenen 190

1 GOED VOOR DE GROEP – MAAR NIET ALTIJD

Hoe is het mogelijk: nu train ik al zo lang en ik kan nog steeds in de stress schieten. Een training die stroef blijft lopen, onterechte kritiek op een evaluatieformulier, onverwacht heftige emoties in een groep – het zijn dingen die me zelfs nu nog uit balans kunnen brengen.

Dat had ik niet verwacht toen ik ruim twintig jaar geleden begon met trainen. Dat ik als starter trainingen vaak spannend vond, leek mij normaal, maar ik ging ervan uit dat dit zou verdwijnen als ik meer ervaring opdeed. Op een bepaald moment zou ik het vak zó goed beheersen dat ik altijd relaxed zou blijven. Ik zou de wijze trainer worden die op alles een antwoord weet. En als ik het niet zou weten, zou ik volwassen genoeg zijn om dat te signaleren en kalm te blijven.

En eerlijk is eerlijk: meestal gaat het ook goed. Maar niet altijd. In gesprekken met collega's blijkt dat ik daarin niet de enige ben. Ook hun trainingen lopen meestal prima, maar ook zij worden soms buitensporig getriggerd door iets wat er gebeurt in hun groep. Hoe lang je het ook doet, trainen blijft blijkbaar een spannend vak en soms raak je uit je evenwicht. Hoe komt dat?

Rol en persoon

Een collega is woest vanwege zijn passieve groep: 'Hoezo moet ík het allemaal aandragen, laat ze zelf eens in beweging komen!' Als ik zijn verhaal hoor, vind ik de reactie van de groep best legitiem en kan ik vanuit het vak zo drie dingen bedenken die hij zou kunnen doen.

Ik moet een training voorbereiden en draai mezelf vast: er is zóveel wat ik kan doen dat ik maar van mening blijf veranderen. Ik kom er in mijn eentje niet uit. Maar als ik een collega bel, is na een kwartier duidelijk wat ik moet doen. Ik snap niet dat ik daar in mijn eentje niet op ben gekomen.

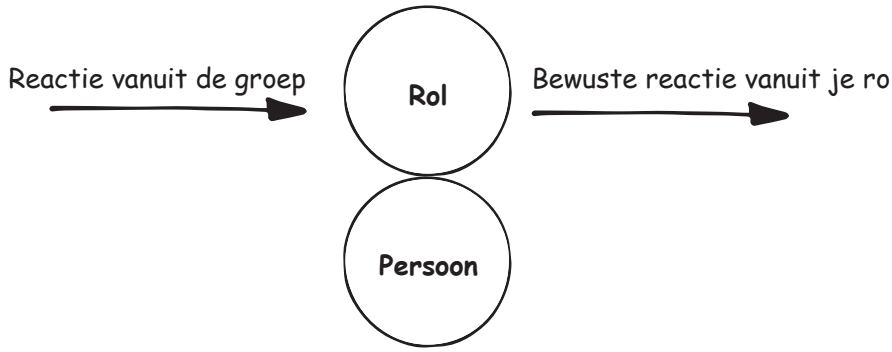
Als ik collega's een situatie voorleg waarin ik niet goed weet wat te doen, hebben zij meestal geen moeite om advies te geven. En omgekeerd heb ik vaak weinig moeite met hun lastige situaties. Vanuit onze professionaliteit is het niet zo ingewikkeld om de juiste weg te bedenken. Maar kennelijk komen we daar zelf niet altijd bij. Dan gebeurt er iets in je hoofd waardoor je geen toegang lijkt te hebben tot je professionele kennis en vaardigheden. Wat is dat?

Om dat te analyseren, gebruik ik in dit boek het onderscheid tussen 'rol' en 'persoon'. Onder 'rol' versta ik alle overtuigingen, kwaliteiten en vaardigheden die je bewust en effectief inzet als trainer. Onder 'persoon' versta ik degene die je privé bent. Daartoe horen ook de ervaringen, overtuigingen, gewoontes die je thuis wel laat zien, maar in een training niet, omdat ze niet relevant of behulpzaam zijn voor het leerproces.

Voor de deelnemers is het onderscheid tussen je rol en je persoon vaak niet zichtbaar: voor hen bén je de trainer. Maar zelf weet je heel goed dat je sommige aspecten van je persoon niet laat zien tijdens een training. In het echt kun je best chagrijnig zijn, voor een training zet je je goede humeur 'aan'. Dat wil niet zeggen dat je toneel speelt, maar je roept die kanten van jezelf op die functioneel zijn voor de training. Als trainer ben je dus wel authentiek, maar selectief.

Goed voor de groep: stevig in je rol

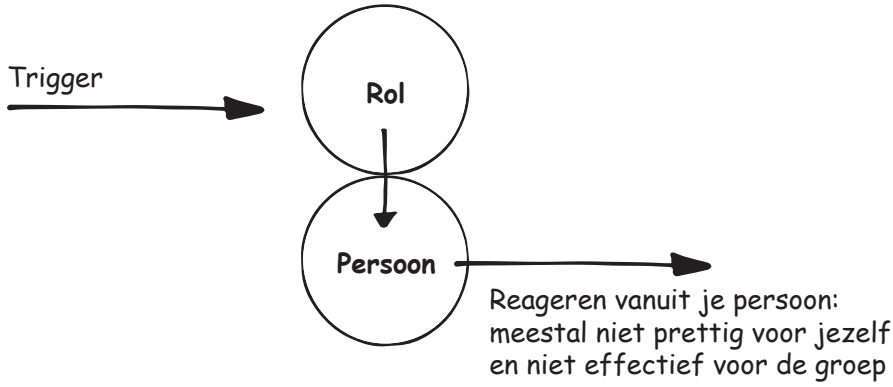
Als je lekker traint, zit je goed in je rol. Je put uit je persoon en schermt ook dingen af. Stel je voor dat je afgesproken hebt dat deelnemers een opdracht maken en driekwart heeft het niet gedaan. Als persoon zou je behoorlijk boos kunnen worden wanneer mensen hun afspraken niet nakomen. Maar als trainer zet je je professionele liefde aan, toon je begrip, onderzoek je wat er aan de hand is en maak je wellicht nieuwe afspraken. Je voelt je niet persoonlijk aangevallen of gekwetst, want dit soort hobbels hoort er nou eenmaal bij. Je reactie is een bewuste interventie: je weet wat je doet en kunt dat desgevraagd uitleggen.



Professionele reactie

Niet goed voor de groep: je wordt persoonlijk geraakt

Maar soms lukt het je niet om professioneel te reageren. Dan neemt je persoon het over. Je reageert niet bewust en professioneel, maar instinctief: je wordt echt boos op de deelnemers als ze de afspraken niet nakomen of je voelt je mislukt als trainer. Waardoor dat komt, verschilt van persoon tot persoon: de situaties die jij ellendig vindt, raken mij niet en omgekeerd. Maar als je zo geraakt wordt, reageer je als persoon en niet meer professioneel.



Vijf spiegels voor je blinde vlekken

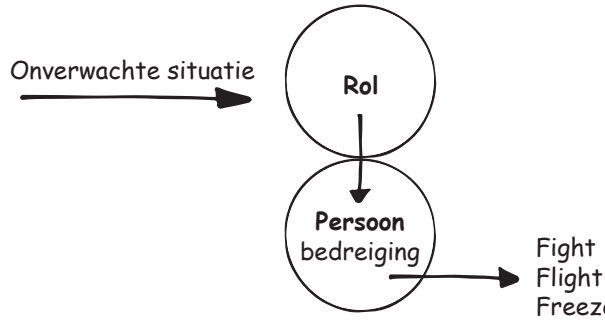
Dat je als trainer af en toe uit je rol valt, is niet te voorkomen. Je traint tenslotte óók met je persoon en daardoor kun je soms geraakt worden. Het lastige is dat je dat op het moment zelf vaak niet doorhebt. Juist omdat je reactie persoonlijk is, vind je die volstrekt vanzelfsprekend. Natuurlijk word je boos! Het is toch belachelijk als mensen hun afspraken niet nakomen! Je eigen gevoeligheden en reacties zijn dus een blinde vlek. Bij een ander zie je vaak haarscherp hoe hij zichzelf in de weg zit, maar bij jezelf is dat lastiger.

Met dit boek wil ik je helpen om zulke blinde vlekken te ontdekken en er beter mee om te gaan. Om dit te bereiken, heb ik vijf bekende modellen uit de psychologie vertaald naar lastige situaties in trainingen. De belangrijkste reden dat ik juist déze modellen gekozen heb, is dat ik ervaren heb dat ze werken. Ze helpen je begrijpen wat er gebeurt in lastige situaties en ze geven praktische tips om weer in je rol te komen. Daarnaast vullen ze elkaar aan; elk model beschrijft lastige situaties vanuit een ander perspectief.

Hierna lees je in het kort welke modellen je in de rest van het boek tegenkomt.

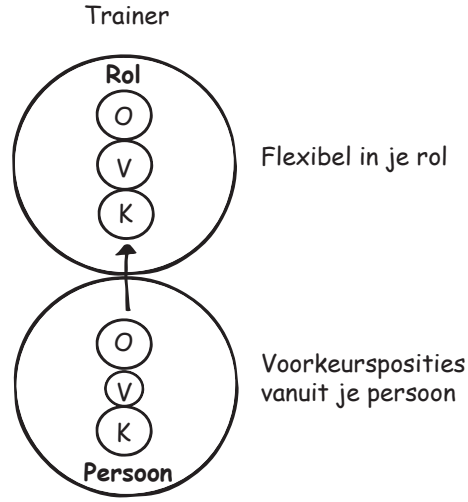
Fight, flight, freeze

Groepen zijn altijd sterker dan jijzelf en daarom is trainen altijd spannend. De kans is dus groot dat je je soms aangevallen voelt en in een verdedigingsmechanisme schiet: de fight, flight of freeze. Je leest hoe je die mechanismes kunt herkennen en hoe je eruit kunt stappen. Ik besteed ook aandacht aan de deelnemer die hetzelfde reageert op stress. Hoe herken je bij hem de fight, flight of freeze en wat kun je doen om hem daaruit te helpen? Tot slot lees je wat je kunt doen om een training lang te werken aan je eigen veiligheid.



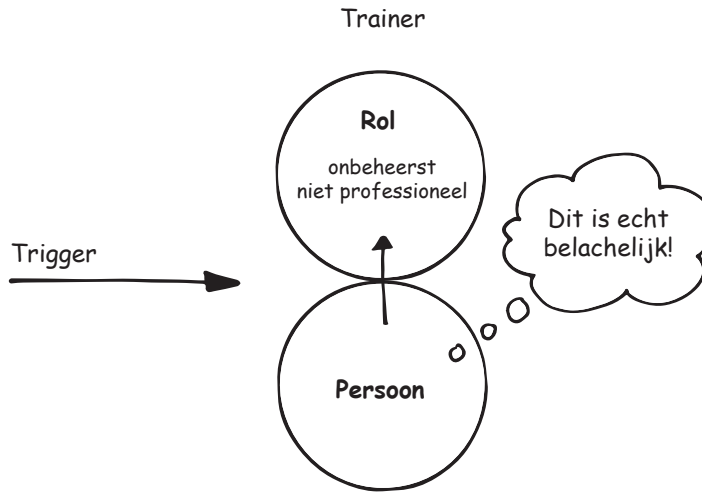
Transactionele Analyse

Een belangrijke reden tot onzekerheid voor trainers is dat je de reacties van deelnemers soms niet begrijpt. 'Waarom vallen ze nu stil?' 'Wat maakt dat ze zo baldadig worden?' 'Hoe komt het dat ze zich zo slecht voorbereiden als ik dat toch zo duidelijk afspreek?' Met de egoposities van de Transactionele Analyse ontdek je hoe je zulke onverwachte reacties zelf onbewust kunt oproepen. Door bewust te variëren in egoposities kun je dat grotendeels voorkomen en krijg je de groep die je wilt.



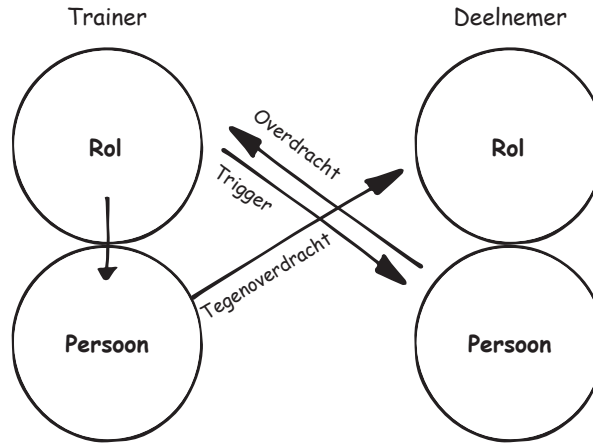
RET

Soms zijn je eigen reacties buiten proportie. Dat merk je wanneer je je reactie vergelijkt met die van een collega. Je wordt bijvoorbeeld razend van kritiek die je collega best reëel vindt. Of je voelt je afgewezen door de groep terwijl je collega zich er niet druk om maakt. Kortom, je interpreteert de situatie heel anders en reageert daardoor te heftig. Met de RET krijg je zicht op je onderliggende gedachtepatronen en krijg je handvatten om minder extreem te reageren.



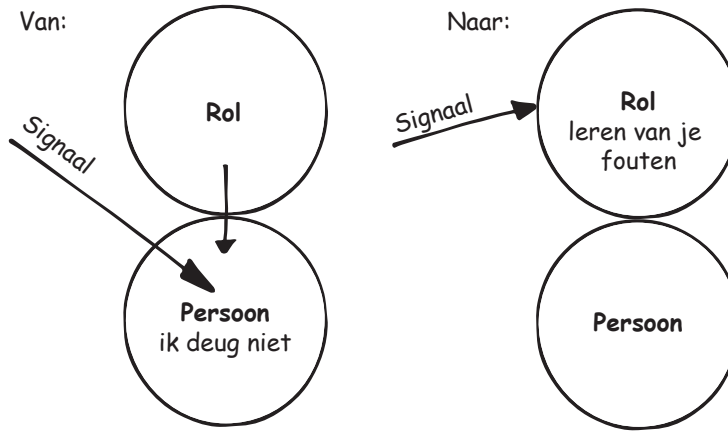
Overdracht

Soms reageren deelnemers heftig. De kans is groot dat je daarvan schrikt en uit je rol valt. Ik bekijk welk mechanisme daaronder ligt en hoe je daar uit kunt blijven. Daarvoor gebruik ik de theorie van 'overdracht' en 'tegenoverdracht'. Je leest hoe overdracht en tegenoverdracht werken en waarom dat een probleem is. Daarna beschrijf ik wat je als trainer kunt doen om deelnemers tijdig uit de bewondering of irritatie te halen en hoe je omgaat met escalatie.



Cognitieve dissonantie

Om als trainer te kunnen groeien is het essentieel dat je fouten durft te maken en daarvan leert. Dat hoort bij je rol, maar het is niet altijd gemakkelijk! Fouten maken, doet vaak pijn en daardoor valt het niet mee om te analyseren wat er gebeurd is en hoe het beter kan. Met behulp van de theorie van cognitieve dissonantie ontdek je hoe normaal het is om fouten te ontkennen of ervan in een dip te raken. Je leest wat je kunt doen om luchtiger om te gaan met fouten en hoe je die lessen ook kunt gebruiken om je deelnemers gemakkelijker te laten leren.



Integratie: een deelnemer aanspreken

Waardoor je uit je rol valt, verschilt per persoon. Maar er is één situatie die vrijwel alle trainers spannend vinden en dat is wanneer je een deelnemer onder vier ogen feedback moet geven op zijn gedrag in de groep. Iemand komt bijvoorbeeld steeds te laat, geeft alleen maar kritische feedback of is te lang van stof. Hoe stuur je iemand bij? Zo'n gesprek hoort echt bij je rol als trainer, maar het is ook spannend: als je het niet goed voert, kan het escaleren. Daarom is het belangrijk dat je goed in je rol blijft en je niet uit je evenwicht laat brengen door reacties van de deelnemer of door je eigen angsten en overtuigingen. Ik beschrijf eerst hoe je dit gesprek idealiter aanpakt. Daarna pak ik alle modellen uit de eerdere hoofdstukken erbij en laat ik zien hoe ze terugkomen in dit gesprek. Welke valkuilen kun je verwachten, bij jezelf en soms ook bij je deelnemer, en hoe kun je je daar tegen wapenen?

Goed voor de groep

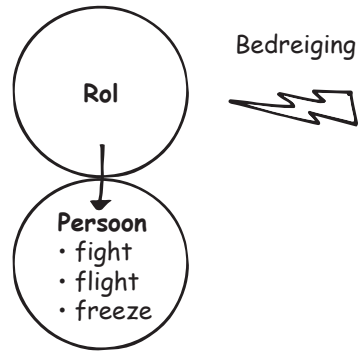
Trainen zal altijd een spannend vak blijven: groepen zijn onvoorspelbaar en resultaten uit het verleden geven geen garantie voor de toekomst. Maar dat maakt ons vak juist ook leuk. Met dit boek hoop ik dat je eerder kunt signaleren wanneer je niet helemaal lekker meer voor de groep staat en je handvatten nodig hebt om weer terug in je rol te komen. Zodat je daarna weer goed voor de groep staat. Want dat is niet alleen prettig voor jezelf, maar ook goed voor de groep!

2 OMGAAN MET DE STRESS VAN HET VAK: FIGHT, FLIGHT, FREEZE

De meeste trainers hebben ze af en toe: dromen waarin een groep niet wil luisteren, waarin je niet uit je woorden kunt komen of waarin iedereen je uitlacht. In zo'n trainersnachtmerrie herinnert je onderbewuste je eraan dat groepen potentieel bedreigend zijn. Wanneer je lekker aan het trainen bent, voelt dat niet zo, maar groepen blijven onvoorspelbaar. Bovendien zijn de deelnemers in de meerderheid, waardoor onverwachte gebeurtenissen bedreigend kunnen overkomen. Een vervelende opmerking of een onverwachte strubbeling kunnen dus een oeroude reflex triggeren waardoor je in de verdediging schiet: in de fight, flight of freeze.

Een deelnemer die zegt dat hij de training maar saai vindt; een groep die gezamenlijk een half uur te laat komt na de lunch; een groep die je maar blijft tegenspreken dat het bij hen niet zo werkt: het is allemaal niet levensbedreigend, maar toch kun je er flink van in de stress schieten. En in die stress reageer je niet meer professioneel, maar vanuit je verdedigingsmechanisme: vechten, vluchten of bevriezen. Je gaat de strijd aan met de deelnemer en wilt winnen, je gaat pleasen in de hoop dat de aanval afneemt of je gaat verder op de automatische piloot en denkt: 'Het wordt ooit vijf uur.'

Over dit soort ervaringen gaat dit hoofdstuk. Niet om te zorgen dat je nooit meer in de stress schiet, want dat is niet realistisch. Deze verdedigingsmechanismen zitten al eeuwen in ons lichaam geprogrammeerd en trainen blijft een spannend vak, dus dit hoort erbij. Maar je kunt je eigen reacties wel herkennen en ontdekken hoe je jezelf uit de fight, flight of freeze kunt halen zodat je weer professioneel kunt reageren.



Opzet van dit hoofdstuk

In de eerste paragraaf lees je hoe de fight-flight-freeze-reactie werkt en in de tweede paragraaf hoe je die herkent: wat doe je en wat voel je bij elk van de drie reacties? In de derde paragraaf vertel ik hoe je eruit komt en weer terug in je rol kunt komen. Daarna stap ik over naar de deelnemers: ook zij kunnen zich onveilig voelen en in een verdedigingsmechanisme vallen. Hoe herken je wat je deelnemer doet (paragraaf 4) en hoe help je hem eruit (paragraaf 5)? In de laatste paragraaf lees je hoe je tijdens een training structureel aan je eigen veiligheid kunt werken, zodat je minder kans loopt om je aangevallen te voelen.

1 Fight, flight, freeze: de automatische verdediging

Fight, flight, freeze

De fight-flight-freeze-reactie is voor het eerst vastgesteld door de Amerikaanse fysioloog Walter Bradford Cannon (1871-1945). Hij ontdekt dat veel dieren die in het nauw gebracht worden, reageren op drie kenmerkende manieren: ze vechten, vluchten of verstijven (zich dood houden). Deze reacties worden mogelijk gemaakt doordat er hormonen als adrenaline en noradrenaline vrijkomen in hun bloed. Hierdoor versnelt hun ademhaling, stijgt hun hartslag, gaat hun bloeddruk omhoog, vertraagt de activiteit van hun spijsverteringsstelsel, enzovoort. Zo komen de dieren op scherp te staan en dat is nodig, want elk van de reacties moet snel gebeuren en kost veel energie.

De crux is dat de fysiologische voorbereiding op de fight-flight-freeze-reactie automatisch gebeurt. Die vindt plaats in het onwillekeurige zenuwstelsel dat alle routinematige functies van het lichaam regelt, zoals ademhalen, voedsel verteren of bloed rondpompen. Dieren die in een bedreigende situatie verzeild raken, komen dus vanzelf op scherp te staan. Eenmaal in die situatie hebben ze geen andere keuze meer dan vechten, vluchten of verstijven. Dat is ook goed te begrijpen, want veel andere reacties zouden de kans op overleven aanzienlijk verkleinen.

De fight-flight-freeze-reactie komt ook voor bij mensen, maar vaak minder fysiek dan bij dieren. De fight wordt dan bijvoorbeeld dat we gaan ruziën met woorden, de flight dat we instemmen met alles wat gezegd wordt en de freeze dat we uit contact gaan. Maar hoe verschillend de uitingsvormen ook zijn, de basis is dezelfde: we schieten in deze reacties als antwoord op een bedreigende situatie.

De aandrang om dat te doen is heel sterk: de stress in ons lijf is zo hoog opgelopen dat we bijna niets anders kunnen doen dan vechten, vluchten of uit contact gaan. Het onwillekeurige zenuwstelsel heeft ons gedrag dan overgenomen van het willekeurige zenuwstelsel. We reageren dan niet meer omdat wij dat bewust zo willen; we reageren zo omdat het dier in ons de overhand neemt.

De fight-flight-freeze-reactie verloopt instinctief: het is de manier bij uitstek van ons lichaam om te reageren op een bedreiging. Was die bedreiging vroeger vooral fysiek, in een training zijn het vooral sociale situaties die je bedreigend kunt vinden. Tenslotte sta je daar alleen voor de groep, dus elke keer als een deelnemer of groep niet doet wat jij wilt of je tegenspreekt, kun je dat voelen als een aanval. Bijvoorbeeld:

- Je legt een oefening uit, het blijft doodstil en iemand zucht eens diep.
- Je start de training en meteen vraagt iemand op vrij agressieve toon: 'Kunnen we ook om vier uur stoppen, dat is mijn normale werktijd!'
- Je hebt van tevoren gehoord dat het een lastige groep is en ja hoor, van de acht mensen komen er vijf te laat.
- De eerste dag loopt stroef. Aan het eind van de middag vraag je hoe de deelnemers het vonden en je krijgt vooral kritiek.

BENIEUWD HOE HET VERDER GAAT?

In het boek lees je hoe je uit de fight, flight of freeze stapt
en weer terugkomt in je rol.



Nu in de aanbieding

Link in de eerste reactie

www.schoolvoortraining.nl