



■ Karin de Galan

# Kotsend in de coulissen

Het is weer zover: ik ben gespannen voor de training. Het is de laatste dag en de vorige ging moeizaam. Ik zie er tegenop, ben bang dat ik hun niets kan leren. Bij de evaluatie voorzie ik zessen.

Ik bereid me voor. Zet mijn angst opzij en bedenk wat ik hun wil leren. Begin zin te krijgen door de spanning heen. Dan komen ze binnen en ik vind ze meteen weer leuk. Ik ga langzaam om de aansluiting niet te verliezen. Dus als ze de startcase overdreven vinden ('we hebben eigenlijk nooit lastige situaties') zet ik vijf andere situaties op flap en vraag of die wel voorkomen. Ja, die wel.

Ik zet ook wat druk. We zijn met weinig mensen en ik kondig aan dat iedereen voor de groep gaat oefenen, dat ze gaan leren. En ze leren. We gaan als een processie van Echternach: soms wil de groep achteruit en ik ga even mee. Dan weer zet ik een stap vooruit en gaan zij met mij mee.

Het wordt een geweldige dag en iedereen is voldaan. Maar ik baal. Ik doe dit werk al twintig jaar dus hoe idioot is het om toch weer zenuwachtig te zijn?

Dan denk ik aan die dag dat ik de spanning helemaal zat was. Met de net gevolgde cursus

NLP in het hoofd riep ik dezelfde staat op als thuis op de bank. Het lukte wonderwel. Maar aan het eind zei een deelnemer dat het een prima training was geweest behalve de eerste ochtend. Toen had hij het gevoel dat ik er niet helemaal bij was.

Ik denk aan topacteurs die bekennen dat ze soms kotsend in de coulissen hangen voor een voorstelling. En aan ervaren collega's die dezelfde spanning kennen. En ik realiseer me dat ik trainers die dat niet hebben, wantrouw. Want natuurlijk is het eng. Bij elke nieuwe groep voelt je reptielenbrein het risico dat je uit de groep gestoten kan worden.

Dus ligt vluchten voor de hand. Dat kan door in de 'deskundigenstand' te gaan. Je houdt je verhaal en laat het aan deelnemers zelf wat ze daarmee willen. Vinden ze het niets, dan voel je je niet aangevallen. Pikken ze je boodschap niet op? Eigen verantwoordelijkheid, parels voor de zwijnen. De tegenpool is om juist helemaal voor contact te gaan. Komt er weerstand tegen jouw verhaal, dan pas je het aan. Komt er een goed antwoord, dan haak je daar snel op in. Lekker veilig. Maar spannend wordt het niet.

Echt trainen betekent risico's nemen. Komt er een 'nee' dan ben je benieuwd naar andere visies, zonder dat je bereid bent je boodschap te laten vallen. Komt er te snel een 'goed antwoord' dan ben je op je hoede: als het zo makkelijk gaat, komt je boodschap niet echt binnen. Dat is spannend: werken op het snijvlak van contact met je boodschap én contact met je groep.

En dat is de spanning die iedereen voelt aan het begin van de training: 'Ik wil wat. Mèt jullie. En wat hoop ik dat het lukt! Maar garanties zijn er niet.'

### **Kennismakingsoefening: drie vragen, drie minuten**

Ook deelnemers hebben een reptielenbrein en vinden groepen eng. Met deze oefening help je ze om contact te maken met de andere deelnemers en met de inhoud van de training. Hierdoor durven ze later in de training sneller vragen te stellen en twijfels te uiten.

### **Grote lijn van de oefening**

Elke deelnemer krijgt een keer 'de beurt'. Een beurt duurt drie minuten en in die tijd beantwoordt de deelnemer drie vragen van andere deelnemers. Vragen die de groep kan stellen, zijn bijvoorbeeld:

- Wat doe je voor werk?
- Waarom volg je deze training?
- Wat vind je in de praktijk vooral lastig?
- Waar ben je vooral benieuwd naar?
- Hoe woon je, van wie houd je, wat deed je graag als kind, wat doe je in je vrije tijd?

### **Procedure tijdens de oefening**

- Geef alle deelnemers drie lucifers. Deelnemers die een vraag stellen, leveren een lucifer in. Als hun lucifers op zijn, kunnen ze geen vragen meer stellen. Hierdoor komt iedereen aan bod met drie vragen.
- Geef aan of je zelf meedoet.
- Vraag wie er wil beginnen met vragen beantwoorden.
- Nodig deelnemers uit om een vraag te stellen.
- Wie een vraag stelt, levert een lucifer in.
- Laat de deelnemer de vraag beantwoorden. Is dat gebeurd? Laat dan een nieuwe vraag stellen. Meestal gaat dat vanzelf en lokt de ene vraag de andere uit.
- Houd de tijd bij: een stopwatch die geluid maakt, is handig.
- Heeft de deelnemer drie vragen gesteld en zijn de drie minuten nog niet voorbij? Laat dan extra vragen stellen

(vragenstellers hoeven dan geen lucifers in te leveren).

- Heeft de deelnemer drie minuten volgepraat maar nog geen drie vragen beantwoord? Laat de andere vragen dan wel stellen, maar bewaar de antwoorden voor de pauze.
- Meestal vraagt de groep vanzelf naar werk en privé. Doen ze dat niet, stimuleer hen dan.
- Kennen de deelnemers elkaar al langer? Laat hen dan vragen naar dingen die ze nog niet van elkaar weten.

### Afronding van de oefening

- Zeg iets aardigs over de groep (bijvoorbeeld: 'leuk, al die verschillen'; of 'wat een verrassende vragen' of.... – wel oprecht gemeend natuurlijk).
- Vat leervensen samen en geef aan hoe je daarop ingaat of niet.

### Het mooie van deze oefening is dat:

- iedereen een keer vragen stelt en een verhaaltje vertelt over zichzelf - dit verlaagt de drempel voor later;
- deelnemers antwoord geven op vragen en geen van te voren bedacht verhaaltje afdraaien - dit zorgt voor zelfonthulling;
- deelnemers elkaar vragen stellen - hierdoor is er meteen interactie in de groep;
- je als trainer iets hoort van elke deelnemer - hierdoor is het gemakkelijker om je aan iedereen te verbinden.

Benodigde tijd: per deelnemer drie minuten.

Bij een groep van twaalf duurt de oefening dus ongeveer 40 minuten. Deze investering is de moeite waard bij een training vanaf twee dagen. ■



**Karin de Galan is een bevoegen trainer met twintig jaar ervaring. Op basis daarvan heeft ze een eigen didactische methode ontwikkeld.**  
**Meer informatie:**  
[www.karindegalan.nl](http://www.karindegalan.nl) en  
[www.schoolvoortraining.nl](http://www.schoolvoortraining.nl).

