

# Weerstand overwinnen

4 tips die jou helpen omgaan met een  
onwillige gesprekspartner



# Introductie

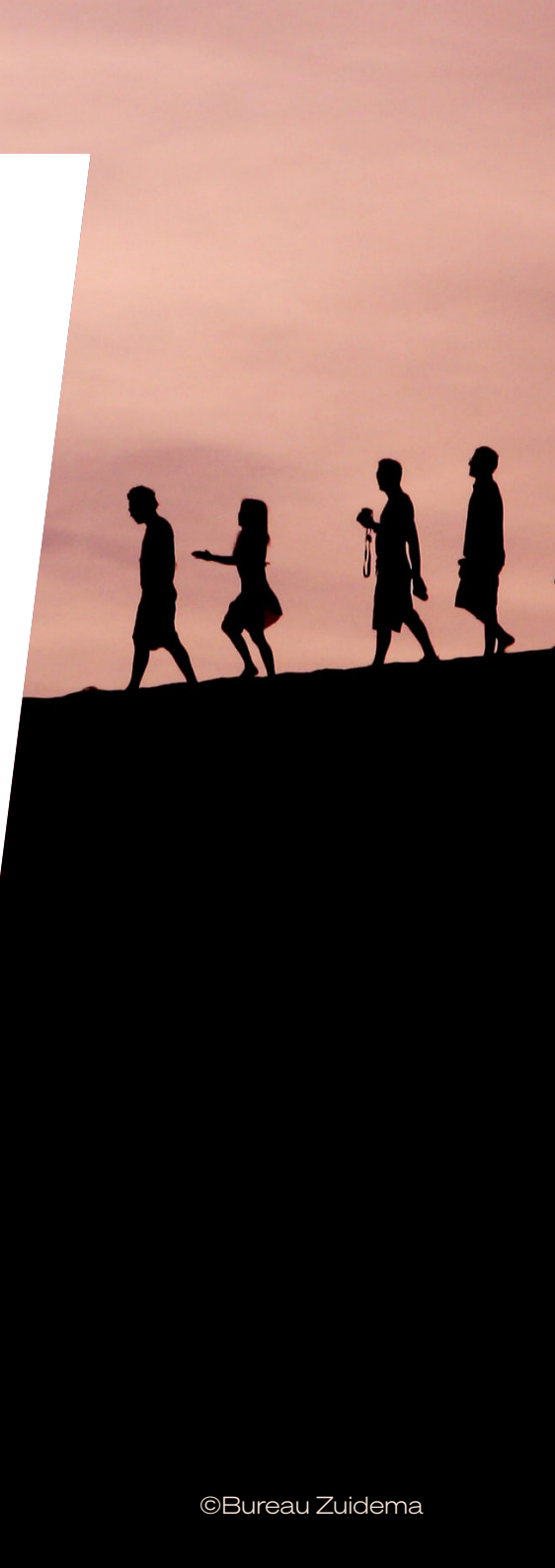
Ken je dat, dat jij precies ziet wat de oplossing is binnen een project, maar dat je collega's dit niet hetzelfde zien en niet in beweging komen? Jij pakt alles zo efficiënt mogelijk aan, terwijl anderen eindeloos lijken te vertragen.

Hoewel jij het resultaat helder voor ogen hebt, betekent dat niet automatisch dat anderen daar ook voor willen gaan. Als je je doelen wilt halen, is het de kunst om de rest mee te krijgen.

Positieve invloed heeft alles te maken met jouw doel bereiken door anderen mee te krijgen. Je hebt je collega's nodig om verder te komen en successen te behalen op de lange termijn.

Alleen als je oog hebt voor zowel je doel als voor je relaties met anderen kun je echt succesvol zijn. En voor een succesvolle samenwerking op langere termijn is altijd tweerichtingsverkeer nodig.

Ontdek 4 manieren waarop jij je invloed kunt pakken. Met deze 4 tips ligt jouw succes binnen handbereik.



# Een kwestie van energie

Om anderen te overtuigen van jouw visie en in beweging te krijgen voor jouw doel, zonder dat je je zin doordramt, maken we tijdens onze trainingen gebruik van **het Invloedmodel**<sup>®</sup>.

Dit model onderscheidt twee soorten energiestromen in communicatie: duwen en trekken. Als je ruimte inneemt in een gesprek, ben je aan het duwen. Als je juist ruimte aan de ander geeft, ben je aan het trekken. Soms is het effectiever om ruimte te geven aan de ander, in plaats van ruimte in te nemen om jouw doelen te bereiken bij de ander.

Echt invloedrijke mensen weten op de juiste momenten te switchen tussen duwen en trekken. De combinatie van beide energieën brengt je verder en je hebt ze beide nodig om echt impact te maken. De kunst is dan ook om je gedrag aan te passen aan de situatie en degene die je tegenover je hebt. Zodat jij nog steeds je doelen bereikt, maar wel met oog voor de relatie.



Ben je alleen aan het duwen, dan gaat de ander stevig 'terugduwen' en weerstand bieden voor jouw ideeën. Uiteindelijk leidt dat vaak tot onnodige 'ja-maar' discussies en kan er zelfs een conflict ontstaan. Herkenbaar? Bedenk dan: Duwen is op zich effectief, als je dit maar gedoseerd en in de juiste situatie doet.

## Duwen

- Geef uiting aan wat jij vindt of wilt

---

- Neem ruimte

---

- Voorstellen doen, argumenteren, iemand aanspreken op gedrag, standvastig zijn.

## Trekken

- Nodig de ander uit aan te geven wat hij denkt of wilt

---

- Geef ruimte

---

- Anderen betrekken, actief luisteren, draagvlak creëren, je eigen standpunt parkeren, vergaren van informatie.





#1

# Stop met drammen, start met luisteren

Jij hebt haarscherp voor ogen hoe je iets wilt aanpakken. Maar hoe meer argumenten je ervoor gaat geven, hoe drammeriger je overkomt en hoe meer je collega's hun hakken in het zand zetten.

*Voorbeeld: Jij hebt een goed plan dat snel doorgevoerd moet worden, want je manager heeft er al vaker om gevraagd. Je hebt alle argumenten op tafel gelegd, maar je collega's komen alleen maar met bezwaren. Door nu afstand te nemen van je eigen ideeën, creëer je een open blik op hún input.*

Stel oprechte vragen en toon onbevooroordeelde interesse in hoe zij het probleem zouden oplossen. Op die manier creëer je niet alleen ruimte in je hoofd, maar ook in het gesprek om de gedachtegang van de ander te kunnen volgen en begrijpen.

Zolang jouw hoofd vol zit met jouw mening, jouw idee en jouw gedachten hoor je die van de ander niet. Het gaat er niet om dat jouw idee erdoor komt, maar dat je samen tot het beste idee (en resultaat) komt. Luister daarom aandachtig en gebruik de visie en ideeën van anderen om het plan te verbeteren.

“

*“Listen more than you talk.  
Nobody learned anything by  
hearing themselves speak.”  
- Richard Branson*





#2

## Onthul iets over jezelf

Een eenvoudige manier om mensen voor je te winnen, is door af en toe iets over jezelf te onthullen. Het maakt je menselijk en sympathiek. Dat is belangrijk als je mensen nodig hebt om jouw doel te bereiken.

“I’ve learned that people will forget what you said, people will forget what you did, but people will never forget how you made them feel.” - Maya Angelou

**Voorbeeld:** Jij hebt medewerking van je collega’s nodig voor de uitvoer van je plan en wilt dit plan volgende week donderdag bij de directeur neerleggen. Je kunt met argumenten komen waarom het snel moet en waarom de workload voor hen wel meevalt. Maar als de ware reden is dat je volgende week vrijdag vrij bent vanwege je trouwdag en echt even met je vrouw op pad wilt, zeg dat gewoon eerlijk. Dan heeft de ander eerder begrip voor jouw werkwijze.

Je bent het misschien niet gewend om ook iets persoonlijks te delen, maar het kan veel voor je werkrelaties doen als je wat vaker deelt wat er in je omgaat. Stap even van de inhoud af en laat wat meer van jezelf zien.

#3

# Check je aannames bij de ander

We interpretern het gedrag van de ander (verbaal en non-verbaal) al gauw als iets negatiefs. Zonde, wat dat is vaak onterecht en kan effect hebben op hoe je het gesprek voortzet.

*Voorbeeld: Je hebt een ambitieus plan dat je op korte termijn tot uitvoering wilt laten komen. Je bent overtuigd van het succes en hebt er hard aan gewerkt. Je hebt alle voordelen aan je team uitgelegd. Nu is het wat jou betreft tijd om de taken te verdelen.*

*Echter stelt nu net die ene collega vraagtekens bij jouw plan. Die ene collega waarvan jij al een tijd het gevoel hebt dat hij jou niet capabel vindt en jou niet vertrouwt. Hoogstwaarschijnlijk wil je een discussie met hem aangaan, maar je kunt je beter afvragen waarom hij deze vraag stelt. Wellicht heeft hij gewoon meer informatie nodig of heeft hij recent ervaring opgedaan in een dergelijk plan wat in je voordeel kan werken.*





Check dus hardop bij hem wat de achterliggende gedachten van zijn vraag is, in plaats van deze te interpreteren vanuit jouw perspectief. Laat je gesprek niet onnodig negatief beïnvloeden door iets wat niet uitgesproken is!



***“Assumption is the mother of all screw-ups”  
- Eugene Lewis Fordsworthe***

#4

# Benoem gemeenschappelijke doelen

Ben je ergens heel enthousiast over, maar merk je dat je niet iedereen meekrijgt? Zorg dat je ze kunt aanhaken door gemeenschappelijke doelen te benoemen. Je zult merken dat ze op deze manier sneller overtuigd zijn van jouw visie.

*Voorbeeld: Als jouw plan gaat lukken, zullen meerdere doelen bereikt worden. Niet alleen die van de organisatie, maar ook die van je collega's. Door daar aandacht aan te schenken, what's in it for them, zullen zij ontvankelijker zijn voor jouw ideeën.*

Je doet dit door hun doelen concreet te benoemen, maar je kunt ook samenvatten wat je gesprekspartner zojuist verteld heeft en vragen of je dat goed begrepen hebt. Vervolgens inspireer je ze met jouw toekomstblik op een succesvol project.

“

*“If you always do what you've always done, you'll always get what you've always got.”*

*- Henry Ford*



PUSH  
BUTTON  
FOR



# Samenvatting

Houd de balans tussen je doel en de werkrelatie altijd in gedachten op het moment dat je het gevoel hebt dat je tegen een muur aanloopt. Probeer je te verplaatsen in de ander: waarom ervaart hij of zij zoveel weerstand? Waar komt het vandaan? Kun je deze obstakels wegnemen?

De manier om daar achter te komen is door te Overbruggen. Je geeft hiermee ruimte aan de ander en parkeert je eigen doel en mening. Door aandachtig te luisteren, vragen te stellen en door zelf ook open en eerlijk te zijn, kun je ontdekken waar de weerstand bij de ander vandaan komt.

Even luisteren en daarna door banjeren is er dus niet bij. Overbruggen gaat om meer dan de ander laten praten en is zeker geen toneelstuk, daar prikken we allemaal direct doorheen.

Het gaat er om dat je oprecht de situatie wilt begrijpen en wilt zien waar de obstakels van de ander vandaan komen. Op deze manier kun je weerstand verminderen of helemaal wegnemen en samen naar het doel toewerken, zonder eindeloze discussies.

# Leren hoe je meer voor elkaar krijgt op je werk?

Je wilt weten hoe de krachtenvelden binnen jouw organisatie de besluitvorming of zelfs jouw positie kunnen beïnvloeden en hoe je hier bewuste keuzes in kunt maken. In welke gesprekken ga jij je tijd en energie steken? Je ontdekt het tijdens de training **Strategische Invloed op het Krachtenveld**.

Tijdens de training **Inzicht in Invloed**<sup>®</sup> ga je aan de slag met alle vier de invloedstijlen uit het Invloedmodel<sup>®</sup> en verkrijg je aan de hand van situaties uit jouw werkpraktijk inzicht in jouw gedrag en de impact ervan op anderen. Deze training helpt je om jouw persoonlijke effectiviteit te vergroten, terwijl je je relaties met anderen versterkt.

# Wij zijn Bureau Zuidema

**Sinds onze oprichting in 1962 weten wij als geen ander hoe je impact maakt en vergroot.**

Wij snappen waar professionals mee worstelen. We stomen professionals als jij klaar om je doelen te behalen, verantwoordelijkheid te pakken en tegelijkertijd de relatie met de ander te versterken.

Gedrag veranderen gaat niet vanzelf. En dus ga je bij ons vlieguren maken, vaste patronen doorbreken en nieuwe inzichten opdoen. Ervaren, leren en doen. Net zolang tot je het kunt!

Benieuwd hoe dit voor jou werkt?

Ga naar [www.zuidema.nl](http://www.zuidema.nl)

Volg ons op social

**in**  **f**

# Ken je onze podcast al?



In ***Uitgesproken! De podcast*** bespreken we hoe je omgaat met uitdagende situaties op werk, terwijl de relatie met je collega goed blijft. Met praktische voorbeelden en inzichten uit het Invloedmodel® leer je hoe je stevig en effectief blijft communiceren, zelfs wanneer het gesprek stroef verloopt.

[Naar de podcast](#)

## Colofon

Weerstand Overwinnen is een uitgave van Bureau Zuidema.

Het eigendom van de auteursrechten berust bij Bureau Zuidema. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Bureau Zuidema.

Copyright © 2025 Bureau Zuidema