



Vogelaar T&C

DE TWEE EN DE TWEE

Een (echt)paar van twee Gevers

Een (echt)paar van twee Tweeën komen we niet vaak tegen. Gevers zoeken een partner die hulp nodig heeft, en in een (echt)paar van twee Gevers is er geen ontvanger. Beide partners zullen zich in verlegenheid gebracht voelen als hij of zij in het centrum van de aandacht staat. Als de ene Twee de andere Twee met succes helpt bij het ontwikkelen van zijn of haar kwaliteiten, ervaart de 'helpende' Twee dit zelf ook als een behaald succes. Als degene die door de Twee gesteund wordt succesvol is, bespaart dit de Twee ook het risico van zijn of haar eigen gezichtsverlies. Tweeën delen in de glorie vanachter de schermen. Ze hebben de touwtjes in handen. Ze zorgen dat het succes plaats kan vinden, en voelen zich geslaagd zonder het risico genomen te hebben openlijk te falen.

Maar twee Tweeën hebben een startprobleem. Ieder van hen denkt: "Ik word gedwongen als eerste te gaan." Voor Tweeën is het beschamend te ontdekken dat ze bang zijn om in het openbaar vernederd te worden. Als ze zich afhankelijk van de ander getoond hebben, roept dat kwaadheid op. Er kan een impasse in deze relatie ontstaan. Beiden willen dat de ander in beweging komt. Beiden willen 'in kunnen springen'. Beiden willen degene zijn die de ander ondersteunt. Beiden wachten op inspiratie, en als er niets gebeurt, raken ze verveeld. Omdat beiden erop gericht zijn de rol van katalysator van de behoeften van anderen te vervullen, hebben twee Tweeën weinig geduld met elkaar.

Als hun eigen onderdrukte behoeften naar boven komen, komt dit (echt)paar in een crisis. Ze vinden het te beschamend om hulp te vragen. Als ze echter een gemeenschappelijk doel nastreven, kan dit (echt)paar zich wel met elkaar verenigen. Samen kunnen ze een zaak runnen of gezinsproblemen oplossen. Omdat ze hun identiteit aan elkaar ontleen, voelen ze zich ten opzichte van elkaar sterk onder druk staan. Daarom zijn twee Tweeën geneigd hun aandacht niet op elkaar maar op anderen te richten.

Beide partners kunnen zich geheel in de ander verliezen. Als ze zich niet samen tegen 'de rest van de wereld' kunnen afzetten of elkaar kunnen helpen, moeten ze hun inspiratie buitenshuis weken.

Kinderen van het type Twee leerden dat het hebben van eigen behoeften afwijzing betekende. Daarom onderdrukten ze hun eigen behoeften. In plaats van steeds op wek te gaan naar iemand die hulp nodig heeft, moeten beide partners leren alleen te kunnen zijn. Ze moeten leren hun eigen emoties te waarderen en aandacht voor zichzelf te hebben, hoe pijnlijk dit ook zal zijn. Als beide Tweeën hun eigen mogelijkheden leren inzien, zal dit het (echt)paar goed doen.

Tweeën moeten hun idee van hoe een relatie werkt herzien. Het hebben van een relatie betekent niet het ontkennen van eigen behoeften. Het betekent niet weigeren gescheiden van elkaar te zijn. Het betekent ook niet buiten zichzelf treden. Slechts de helft van een relatie kan gebaseerd zijn op het zich in dienst stellen van de kwaliteiten van een partner. De andere helft houdt in dat ze zichzelf ontwikkelen. Tweeën zijn vaker vrienden van elkaar dan elkaars partner, minnaar of minnares. Als vrienden kunnen ze elkaar aanmoedigen om te leren ontvangen.

De Twee en de Twee als collega's op het werk

Hoewel twee Tweeën als (echt)paar zelden voorkomt, doet deze combinatie het goed als koppel op het werk. Beiden ervaren hun werk als een 'derde partij'. Ze zien hun werk als 'iets dat behoeften heeft'. Tweeën halen hun identiteit uit hun werk. Het geeft hun emotionele energie. Als collega's kunnen twee Tweeën onderling concurreren over wie van hen het meest onmisbaar is. Ze zullen echter goede resultaten bereiken als ieder van hen een even belangrijke rol heeft. Twee Tweeën

kunnen een prettig en productief koppel vormen. Twee goede promotors die hetzelfde doel nastreven.

Managers van het *type Twee* zijn zeer persoonlijk ingesteld. Ze willen door iedereen aardig gevonden worden. Als er een populaire beslissing op het spel staat geven ze strijdlustig leiding. Als er vijandigheid heerst kunnen ze echter manipulatief en wraakzuchtig zijn, en over anderen heenlopen. Managers van het *type Twee* willen de elite die de macht heeft verleiden. Ze helpen hun favoriete collega's door het met hen op een akkoordje te gooien en hen informeel te steunen. In dergelijke situaties is het goed als de werknemers bekend zijn met de objectieve voorwaarden voor promotie. Iedereen heeft dan gelijke kansen op promotie. Duidelijke regels maken de manipulaties van Tweeën onnodig. In een heldere structuur kunnen Tweeën zich direct uiten. Werknemers van het *type Twee* die indruk op het management willen maken, kunnen hun collega's 'laten vallen'. Degenen die de macht hebben, moeten inzien dat werknemers van het *type Twee* verleiders zijn. Ze moeten Tweeën aanmoedigen openlijk te concurreren. Als Tweeën eenmaal succesvol zijn, zullen ze hun nieuwe positie trots verdedigen.

Tweeën zijn zeer gevoelig voor kritiek, want als ze fouten maken zullen ze niet meer onmisbaar zijn. Als hun trots gekrenkt wordt, schieten ze in de verdediging. Ze zullen proberen afstand van de situatie te nemen. "Het was niet mijn fout." Het is belangrijk de toekomst van Tweeën veilig te stellen. "We hebben een probleem, maar we lossen het wel op. Onze relatie loopt geen gevaar." Het is ook goed een onderscheid te zien tussen de Gever als persoon en de Gever met zijn of haar professionele verdiensten. Gevers hebben behoefte aan respect om wie ze zijn in plaats van dat ze gewaardeerd worden om wat ze presteren.

Omdat sommige werknemers van het *type Twee* zich net zo belangrijk voelen als de manager van de afdeling, moet er een duidelijke taakomschrijving zijn. Als Tweeën zich sociaal geaccepteerd voelen, kunnen ze geschokt zijn als ze buiten zaken gehouden worden. "Dat was een belangrijke beslissing. Waarom ben ik er niet bij geroepen? Ze hadden mij om mijn mening moeten vragen. Ze hadden mij om hulp moeten vragen." Werknemers van het *type Twee* kunnen het gevoel hebben dat ze de boel kunnen runnen vanuit een hoek van de kamer. Hun trots zet uit en ze voelen zich onmisbaar. Als hun niets gevraagd wordt, schrompelt hun trots in elkaar. In zo'n situatie is het goed hun specifieke taken te geven, zodat ze een eigen plekje hebben en niet gaan manipuleren. Werknemers van het *type Twee* zijn gevoelig voor aandacht. Als ze buitengesloten worden of als ze zich niet gezien voelen, roept dit stress op. Bij stress bewegen Tweeën in het diagram naar de Acht. Ze kunnen dan meedogenloos worden.

Tweeën zullen hun favorieten manipuleren, of deze nu wel of geen positie in het management hebben. Belangrijke en mooie mensen zijn voor hen de moeite waard. Gewone mensen zullen van hen geen aandacht krijgen. Tweeën willen goedkeuring van anderen en zijn bang deze niet te krijgen. Ze registreren wie er op het werk populair is. Ze weten wie er carrière maakt. Tweeën willen graag in de buurt zijn van degenen die de macht hebben omdat ze dan meer controle ervaren over hun eigen situatie.