



Vogelaar T&C

DE TWEE EN DE DRIE

Een (echt)paar van de Gever en de Succesvolle Werker

Dit (echt)paar vindt vaak verbondenheid in 'succesvolle liefde'. In deze relatie is de Twee degene die aandacht geeft, en de Drie degene die verwacht aandacht te krijgen. Zelfs mensen van het type Twee die een vooraanstaande functie bekleden, passen zich aan hun partner aan om aantrekkelijk te zijn. Tweeën werken om goedkeuring van hun dierbaren te krijgen, terwijl Drieën gedreven worden door de behoefte aan persoonlijk succes. Deze typen kunnen erg op elkaar lijken, maar de onderliggende motieven voor hun gedrag zijn totaal verschillend. Op het gebied van hun werk steunen ze elkaar. Gevers nemen de gevoelens van het gezin in zich op, en hebben vaak de rol van emotionele kostwinner.

De meest voorkomende klachten van dit (echt)paar hebben te maken met de werklust van de Drie. De Drie werkt tot in de late uurtjes, komt thuis en valt in slaap. Zelfs als de Twee zelf ook een goede baan heeft, zit hij of zij bij de telefoon te wachten tot de Drie belt. De Twee denkt: "Waar blijft de aandacht, ben ik niet meer nodig?" In deze situatie kan het helpen als Succesvolle Werkers in hun dagschema tijd inruimen voor romantiek, en als Gevers leren hun eigen behoeften uit te spreken. Als Tweeën tijd en aandacht nodig hebben, moeten Drieën hun dat geven. De onachtzaamheid van Drieën is niet opzettelijk. Ze behandelen anderen zoals ze zichzelf behandelen. In deze relatie brengen de Gevers de gevoelens in. De Succesvolle Werkers richten zich primair op hun werkzaamheden. In een ruzie voelen Tweeën zich superieur omdat ze hun emoties beter kunnen uiten dan de Drie. Drieën voelen zich superieur om wat ze allemaal gepresteerd hebben. Tweeën moeten leren de inspanningen van Drieën als een vorm van genegenheid te interpreteren. Drieën moeten leren de ingebrachte romantiek van de Twee, die geen tastbaar product is, niet over het hoofd te zien.

De partners van dit (echt)paar delen een behoefte aan een opvallend imago en een verlangen naar succes. Als ze genoeg eigenwaarde hebben, vragen Tweeën van hun partner minder aandacht. Als de Drie zich richt op gevoelens, en de Twee niet hoeft te concurreren met een baan om de aandacht van de Drie te winnen, loopt deze relatie op rolletjes.

#### ***De Twee en de Drie als collega's op het werk***

Dit is een krachtige combinatie. Beiden weten wat nodig is om te produceren en hoe ze dingen kunnen aanprijzen. Bij dit koppel heeft de Drie van nature de rol van manager. Succesvolle Werkers gaan ervan uit dat ze de leiding hebben. Gevers zijn bereid hen te steunen als ze zelf genoeg aandacht krijgen. Als een manager van het type Drie oog heeft voor de bijdrage van de Twee, kan dit koppel goed samenwerken. Als de Drie echter uit eigenbelang handelt en alleen zichzelf aanprijst, zal de Twee iemand anders weken om te steunen. Succesvolle Werkers worden boos als hun werk geïnterrumped wordt. In de haast hun doel te bereiken kunnen ze anderen op de tenen trappen.

Voor Tweeën betekent het aannemen van een imago geen bedriegerij. Werknemers van het type Twee kunnen het imago van de manager van het type Drie verzachten. Omdat Tweeën gevoelig zijn voor menselijke verhoudingen kunnen ze managers van het type Drie helpen een imago aan te nemen dat succes oplevert.

Werknemers van het type Twee hebben behoefte aan aandacht en erkenning voor hun inzet. Als hun bijdrage door de Drie als vanzelfsprekend wordt opgevat, zullen Tweeën als reactie hierop bepaalde eigenschappen van de manager blootleggen. Plotseling krijgen de andere werknemers hun manager als een verliezer voorgespiegeld. Het kantoor wordt gewaarschuwd voor het misleidende gedrag van

de Drie: "Deze manager lijkt alleen maar goed omdat jullie hem of haar niet echt kennen. Ik zal jullie vertellen hoe de vork in de steel zit." Op zulke momenten voelen Drieën zich in hun kwetsbare imago ondermijnd. Als de werknemer van het type Twee zich te weinig gezien voelt, ontstaat er een impasse in de communicatie met de manager van het type Drie. Tweeën zullen niet uit zichzelf om aandacht vragen, en Drieën zullen er vaak niet aan denken hun aandacht te geven. Managers van het type Drie doen er goed aan meer belangstelling en individuele aandacht voor werknemers van het type Twee te tonen. Ze moeten zorgen voor een continu contact. Werknemers van het type Twee functioneren niet goed in een vacuüm. Ze werken voor de persoon en niet voor de taak.

Managers van het type Twee willen aardig gevonden worden, en concurrerende Drieën kunnen het hun moeilijk maken. Drieën gaan om de autoriteit heen. Ze willen zelf autoriteit zijn. Ze willen de positie van de manager bemachtigen en voelen vaak niet aan hoe ze hiermee omgaan. Werknemers van het type Drie zijn confronterend en concurrerend. Dit geeft de manager van het type Twee het gevoel niet geliefd te zijn. Managers van het type Twee moeten duidelijke grenzen stellen. Drieën moeten weten tot waar hun taak loopt, anders zullen ze over de grenzen van de Twee gaan. Drieën kunnen onrechtmatig bezit van het territorium van anderen nemen en zelf de doelstellingen veranderen. Als hun najagen van succes niet adequaat beheerst wordt, zullen Drieën anderen overweldigen. Managers van het type Twee doen er goed aan werknemers van het type Drie op een klein gebied invloed te geven, terwijl ze niet moeten vergeten duidelijke grenzen te stellen en hun eigen doelstellingen te handhaven. Bij reële promotiekansen zullen werknemers van het type Drie de sociale vaardigheden van Gevers waarschijnlijk overnemen. Werknemers van het type Drie weten wat nodig is om te produceren. Als Tweeën in hun managementstijl het goede voorbeeld geven, zullen Drieën leren inzien waarom het soms de moeite waard is aan de behoeften van anderen tegemoet te komen.