



Vogelaar T&C

DE TWEE EN DE ZES

Een (echt)paar van de Gever en de Loyalist

Een typische interactie tussen de partners van dit (echt)paar is de Twee die de Zes aanmoedigt zijn of haar angst voor intimiteit te doorbreken. De twijfel van de Zes kan een katalysator worden voor de Gever, die obstakels in een relatie graag wil overwinnen. De boodschap van de Twee zal zijn: "Geloof in mij; geloof in ons." De eerste aantrekkingskracht van dit (echt)paar is gebaseerd op de hulp die de Twee aan de weifelachtige Zes biedt. De Zes zal zich onder al deze aandacht veilig gaan voelen. Zessen hebben er baat bij als de Twee zich niet op hèn richt, maar op de doelstellingen die ze nastreven. Als de Twee deze doelstellingen ook de moeite waard vindt, durft de Zes de Twee meer te vertrouwen.

Het zal moeilijker zijn voor Gevers de Loyalist persoonlijk succesvoller te maken. Vanuit de angst te veel autoriteit te krijgen, zal de Zes de hulp van de Twee afweren. De sceptische Zes zal zich afvragen of de Twee helpt om er zelf voordeel aan te behalen. De Zes kan zich ingezet voelen als een voertuig voor de ambities van de Twee. Als de Zes in het openbaar aandacht krijgt en succesvol is, kan dat stress oproepen. Vanuit deze stress kan de Zes de inspanning van de Twee saboteren door niet aan zijn of haar verwachtingen te voldoen. Zessen kunnen ten opzichte van de Twee een dilemma ervaren. Enerzijds voelen ze zich gerustgesteld door de zorg van de Twee, anderzijds worden ze gefrustreerd door te twijfelen aan de oprechtheid van de Twee. Als Zessen het gevoel hebben te moeten presteren, zullen ze hiertegen rebelleren. Vanuit de frustratie dat de verwachte effecten niet optreden, zal de Twee kritisch worden ten opzichte van de Loyalist. Om een doel te bereiken kunnen Loyalisten stappen heen maar ook weer stappen terug doen, en dit irriteert de Twee.

Als de Zes in staat is zijn of haar persoonlijke doelen te scheiden van de doelen die de Twee nastreeft en deze persoonlijke doelen tot een prioriteit maakt, kan het wederzijds wantrouwen verminderen. De Zes kan leren de eerlijk bedoelde genegenheid van de Twee te accepteren in plaats van deze natuurlijke warmte als vleierij af te doen.

Voor Tweeën is het belangrijk te onderscheiden wanneer hun hulp altruïstisch of egoïstisch is. De twijfel van de Zes is gebaseerd op de onbewuste agenda van de Twee, namelijk, 'geven om te ontvangen'. Tweeën doen er goed aan zich niet alleen op de Zes te richten, maar ook aandacht te hebben voor hun eigen werkzaamheden. Zessen kunnen de bezigheden van het gezin buitengewoon loyaal ondersteunen.

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

Dit is ook een koppel dat goed functioneert op basis van hun verschillen. Tweeën voelen zich aangetrokken tot degene die de macht heeft, en Zessen zijn ambivalent ten aanzien van het aannemen van de rol van autoriteit. Dit is een natuurlijk bondgenootschap in de context van een underdogpositie, zoals bij een reorganisatie of wanneer iets dat populair is afgeschafte dreigt te worden. Beide typen kunnen goed leidinggeven wanneer ze gericht zijn op een zaak waarin ze geloven. Tweeën willen mensen die de moeite waard zijn doen bloeien, en Zessen identificeren zich met strijd.

Het ligt voor de hand dat in de dagelijkse werksituatie, waar in plaats van toegewijd altruïsme eigenbelang en concurrentie voorop staan, conflicten tussen de Twee en de Zes ontstaan. De reden hiervan is dat als ze langdurig leidinggeven, beide typen neigen tot weifelen. Zessen gaan weifelen vanuit de stress die ze oplopen als ze succesvol zijn. Tweeën weifelen omdat ze aardig gevonden willen worden. Managers van het type Zes willen zeker zijn van de loyaliteit van hun werknemers.

Ze raken van slag als werknemers van het type Twee hèn niet meer steunen, maar wel een machtige rivaal van dienst zijn. De sociaal alerte Twee probeert aantrekkelijk te zijn tegenover iedereen die de moeite waard is. Dit maakt de Loyalist achterdochtig. De manager van het type Zes denkt: "Tot waar gaat de loyaliteit van deze werknemer? Zijn ze te vertrouwen met belangrijke informatie?" Beide typen kunnen zichzelf als doelwit zien van elke vijandigheid die op kantoor rondwaart. Een manager van het type Zes zal proberen de bron van de moeilijkheden te ontdekken om deze op te lossen, en de werknemer van het type Twee zal proberen vrienden te maken.

Werknemers van het type Twee kunnen de aarzeling van de manager van het type Zes interpreteren als gebrek aan betrokkenheid bij de taak. Omdat Tweeën mensen over het algemeen impulsief vertrouwen, raken ze in de war door de 'Weifelende Geest' van de manager van het type Zes. De Zes is echter een type dat heel langzaam vertrouwen opbouwt. De Twee kan zich ook bewust zijn van de potentiële kwaliteiten van de manager, en als deze talenten niet gerealiseerd worden zal de werknemer van het type Twee zich bedreigd voelen en ergens anders een bondgenootschap zoeken.

Loyalisten streven gelijkheid na. Ze zullen denken dat het niet eerlijk is slechts één werknemer aan te moedigen of mensen te manipuleren zodat ze productiever worden. Als ze Tweeën geen persoonlijke aandacht geven, missen Zessen een belangrijke kans. Om zich veilig te kunnen voelen moeten Tweeën het gevoel hebben dat ze een sterke individuele invloed hebben.

Werknemers van het type Zes zien moeilijkheden van grote afstand aankomen. Managers van het type Twee kunnen dan met hun politieke en sociale vaardigheden in actie komen om het gevaar af te wenden. Als werknemers van het type Zes vinden dat de manager van het type Twee egoïstisch bezig is, proberen ze een coalitie 'achter de schermen' te vormen om deze autoriteit te ontmaskeren.