



Vogelaar T&C

DE DRIE EN DE DRIE

Een (echt)paar van twee Succesvolle Wérkers

Dit kan een 'gevaarlijke' relatie zijn. In de enneagram-panels komen Drieën weinig voor, en een (echt)paar van twee typen Drie is zeldzaam. Succesvolle Werkers vinden we vooral in zakenkringen. Bij een enneagram-training voor het bedrijfsleven zijn ze sterk vertegenwoordigd. Maar zelfs in die setting werken koppels van twee Drieën niet lang samen.

Drieën voelen zich tot alle enneagram-typen aangetrokken. Sommige Drieën houden van een partner met eenzelfde hoog energieniveau, die ook in het oog springende prestaties levert. Dit zijn bijvoorbeeld de Twee, de Zeven en de Drie-achtige Vier. Omdat ze zelf moeilijk hun emoties kunnen toelaten, voelen sommige Drieën zich aangetrokken tot een partner die sterk emotioneel reageert. De meest voorkomende combinatie met de Succesvolle Werker in mijn omgeving is echter de Drie met de Vijf. De tegengestelde karakteristieken van deze twee typen houden hen in evenwicht.

Voor een (echt)paar van Twee Drieën lijkt alles mogelijk. Meestal houden ze zich met een aantal verschillende dingen tegelijk bezig. Ze kunnen ongeduldig zijn ten opzichte van elkaar. Als ze zich beiden met huiselijke zaken bezighouden, kunnen ze met elkaar concurreren. Daarom onderhouden ze, ieder op hun eigen gebied, uitgebreide zakelijke contacten. Het sociale leven van dit (echt)paar richt zich op mensen met dezelfde interesses of op andere gezinnen die het gezellig vinden samen dingen te ondernemen. Hun sociale oriëntatie bestaat altijd uit activiteiten. In plaats van rond te hangen met familie en vrienden ondernemen ze liever samen activiteiten.

De truc is elkaars verrichtingen te ondersteunen zonder te vervallen in een patroon van parallelspeel, waarbij ieder een gescheiden leven leidt. Dit kan een situatie zijn waarin alles aan de buitenkant geweldig lijkt. Een leven als op een prentbriefkaart, met alle schijn van voorspoed en geluk, maar zonder de innerlijke intensiteit van een sterke emotionele binding. Drieën zeggen dat hun relaties er geweldig uitzien, maar leeg aanvoelen. Ze zoeken hun interesses en opwinding in bezigheden, maar worden steeds onverschilliger ten opzichte van het bouwen aan een toekomst. "Alweer een nieuwe uitdaging? Moeten we weer in actie komen?"

Deze (echt)paren vertellen dat ze te maken hebben gehad met een soort emotionele afsterving, waardoor het genieten van de vruchten van hun eigen inspanningen ontkracht werd. Ze hebben de behoefte op te schieten, snel klaar te zijn en probleemloos door te gaan om de volgende taak te volbrengen, de volgende verwachting, de volgende levensfase. Het moet er allemaal normaal en goed georganiseerd uitzien. Het moet een zinvol resultaat opleveren. Op de lange duur wordt echter duidelijk dat er iets ontbreekt. Het is een gevoel waar ook Zevens last van hebben als ze de middelbare leeftijd bereiken. "Hebben we dit al niet eerder meegemaakt? Wat kunnen we doen als we niet weer hetzelfde willen?"

De behoefte zich naar binnen te keren en te zoeken naar emotionele diepgang doet zich meestal voor als Drieën vermoeid raken van het uiterlijke leven. Projecten en vluchtige, aan het werk gerelateerde contacten komen hen dan oppervlakkig voor. Er ontstaat een toenemend bewustzijn dat er iets essentieels ontbreekt, dat hun iets onthouden wordt tenzij hun inspanningen gevoelens met zich meebrengen over wat ze aan het doen zijn en ze deze gevoelens in zich kunnen opnemen. Ze willen geraakt worden. Ze willen de gevoelens ervaren die hun activiteiten oproepen.

Een relatie van twee Drieën kan de levensvisie van de Succesvolle Werker waarin gevoelens niet passen bij zorgen dat het werk afkomt versterken of het verschaft een leerzame hulpbron om zelfinzicht te ontwikkelen.

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

Drieën worden in de startfase van een bedrijfscyclus sterk gewaardeerd. Over het algemeen genieten ze ervan producten te verkopen en te promoten. Ze brengen hun persoonlijk enthousiasme op anderen over, en dat is voor een bedrijf de beste reclame. Drieën ervaren een natuurlijke affiniteit met een bedrijfsvoering die gericht is op het behalen van een hoge omzetsnelheid. Dit karakteriseert de stijgende lijn van een groeiende onderneming. Drieën hebben belang bij nieuwe projecten die potentieel winstgevend zijn.

Als Drieën elkaar moeten overtreffen ontstaan er moeilijkheden. Ze gedijen in een concurrerende omgeving, maar als het beloningssysteem hen tegen elkaar opzet worden ze vijandig tegenover elkaar. Drieën werken hard voor bonussen en promoties omdat hun psychologisch welzijn afhankelijk is van winnen. Ze zijn kwetsbaarder voor zakelijke verliezen dan de andere enneagram-typen. Ze zullen zichzelf behoeden voor de subjectieve pijn die voortkomt uit verlies van status. Nieuwe kansen op het werk zullen door Drieën onopvallend gecultiveerd worden. Drieën zijn geneigd aan wal te blijven. Contacten en potentiële cliënten worden gehamsterd, geheim gehouden en verhandeld. Hoewel het niet opvalt, brengt de concurrerende kant van de Drie een houding teweeg waarin eigenbelang vooropstaat, en waarin de Drie tot elke prijs moet winnen. Deze houding kan verward worden met de houding waarin Drieën zichzelf aanprijzen. Het is goed Drieën een eigen domein te geven dat ze kunnen vormgeven en dirigeren. Het is ook goed hen aan te moedigen model te staan voor een doelmatige samenwerking, waarin informatie wordt uitgewisseld en waarin status wordt toegekend aan een groepsoverwinning of aan de inspanningen van het hele team.

Als hun doelen op elkaar aansluiten kan een koppel van twee Drieën zich ontwikkelen tot een combinatie die niet te verslaan is. Dit is een paar met de instelling: we kunnen het; we doen het. Ze staan garant voor vooruitgang als dat menselijk gesproken mogelijk is. Ze denken op dezelfde manier, wat zowel een zegen als een last is. Hun positieve kant is dat ze organisaties vooruithelpen, en hun negatieve kant is dat ze hierbij dwangmatig te werk kunnen gaan. Vanuit hun positie tussen twijfel en falen kunnen Drieën de signalen van dreigende moeilijkheden snel in een andere context plaatsen. Zonder de consequenties volledig onder ogen te zien, verschuiven ze hun aandacht naar korte-termijn winsten. Drieën willen in het oog springende prestaties leveren. Tijdens de consolidatiefase van de bedrijfscyclus trappelen ze van ongeduld om verder te kunnen gaan. Ondernemingen maken, net als mensen, verschillende fasen door. Soms is een periode van inkrimping nuttig voor een bedrijf. Voor Drieën betekent inkrimping dat ze gefaald en verloren hebben. Als een bedrijf in de rode cijfers verkeert, zijn Succesvolle Werkers in het nadeel. Drieën vinden het moeilijk controversiële of impopulaire beslissingen te nemen en plannen te maken voor de lange termijn.

Managers van het type Drie zullen model moeten staan voor het imago dat hun werknemer van het type Drie moet aannemen. Succesvolle Werkers nemen het imago aan dat past in hun omgeving en zullen het ideaal van de werkplek imiteren. In de praktijk betekent dit dat als 'ideale' werknemers goed kunnen samenwerken, werknemers van het type Drie goed zullen samenwerken. En als persoonlijke prestaties beloond worden, zullen dezelfde Drieën sterk met elkaar concurreren.

Werknemers van het type Drie kijken waar de mogelijkheden liggen om carrière te maken. Het is dus belangrijk dat deze mogelijkheden duidelijk te onderscheiden zijn, zodat Drieën geen reden hebben anderen of de structuur te manipuleren om eigen voordeel te behalen. Een richtlijn voor het werken met Drieën is hun openbare erkenning te garanderen, terwijl de concurrentie met andere werknemers wordt afgezwakt. In deze situatie kan het helpen als de organisatie de participatie van werknemers hoger waardeert dan rivaliteit. Het is goed een systeem op te zetten dat de effectiviteit van samenwerking laat zien in plaats van dat hiërarchie en persoonlijke macht benadrukt worden.