



Vogelaar T&C

DE DRIE EN DE ZES

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

Dit (echt)paar komen we niet zo vaak tegen, en het succes van deze combinatie hangt af van de mate waarin de spanning tussen het willen presteren en de angst om te presteren kan worden opgelost. Drieën zijn doorzetters en hun sleutelbegrip in de relatie is 'stop'. Moeten stoppen en praten over hun relatie zal bij de Drie angst oproepen over zijn of haar gevoel van eigenwaarde. Terugschrikkend voor krachtige gevoelens zullen ze het tempo opvoeren juist op het moment dat de meer in zichzelf teruggetrokken Zessen willen stoppen om hun twijfels te bespreken. Als de Zes verstandig is zal hij of zij de gesprekken over emotionele zaken laten plaatsvinden tijdens een pauze van gezamenlijke activiteiten. Een partner van het type Drie beleeft zijn of haar relatie via het filter van activiteiten en zal gerustgesteld moeten worden dat gevoelens geen definitieve stop betekenen van alle plezier en beloning dat hun werk hun biedt. Het sleutelbegrip van de Zes is er op af gaan. Ga op succes af. Ga op plezier af. Durf je partner te vertrouwen. Dit (echt)paar heeft een verbindingslijn via de binnenste driehoek van het diagram. Dit betekent dat Drieën hun eigen emoties in twijfel trekken en dat Zessen stress oplopen als ze moeten presteren.

De beide typen van dit (echt)paar zijn in staat elkaar op een wezenlijke manier te helpen. Drieën voelen zich angstig bij een partner wiens levensvisie bepaald wordt door twijfel. Zessen bestrijden imago en betwijfel succes, terwijl dit nou juist de aspecten binnen een relatie zijn die de Drie "nodig heeft om zich goed te voelen. Drieën kunnen op hun beurt teleurgesteld raken als ze zien hoe de Loyalist keer op keer in de positie van underdog terecht komt. Het klinkt tegenstrijdig, maar door te pogen de Loyalist aan te moedigen zijn of haar best te doen kunnen Succesvolle Werkers het voorwerp van paranoïde aandacht worden. Zessen raken gestrest in de positie van de Drie. Een publiek imago voelt als een schietschijf. Ze kunnen aangevallen en belachelijk gemaakt worden als ze zichtbaar zijn in het openbaar, dus de goedbedoelde inspanningen van de Drie voelen vaak als een val of als uitgetest worden, wat de angst om te presteren verergert.

In deze situatie kan het helpen als Drieën succes als maatstaf voor gevoel van eigenwaarde kunnen laten varen en zich richten op de gevoelens die aan het twijfelen aan zichzelf van de Loyalist ten grondslag liggen. Als Drieën het leren omgaan met succes gaan zien als een levenstaak die vele interessante aspecten van de Zes zal onthullen, zijn ze de perfecte partners om onderneming voor de Loyalist succesvol te laten verlopen. Als de Succesvolle Werkers de steeds terugkerende twijfel van de Loyalist echter afdoen als gek of onjuist, is dit een indicatie voor hun eigen onvermogen naar zichzelf te kijken en hun angsten onder ogen te zien.

Zessen worden vanuit hun levensvisie chronisch gedesillusioneerd door de opschepperij over de in het oog springende prestaties van de Succesvolle Werker. De beide typen zien succes ieder door hun eigen bril. Drieën voelen zich talentvol als ze een taak goed volbrengen, terwijl Zessen zich hun successen niet meer kunnen herinneren en steeds opnieuw aangemoedigd moeten worden. Als ze succesvol zijn, voelen Drieën zich op de goede weg, terwijl Zessen elke keer terug naar het begin moeten. In deze situatie kan het helpen als Zessen leren zich te concentreren op een taak zonder hun mentale twijfel toe te laten. Als Zessen het vermogen van Drieën om prestaties te leveren als oppervlakkig afdoen, vertellen ze in feite iets over hun eigen onvermogen zich op doelen te concentreren.

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

De twee typen die het meest natuurlijk op elkaar aansluiten zijn de Drie en de Zes. De Zes is de bedenker van originele ideeën en de Drie is de creatieve promotor van deze ideeën. Loyalisten

kunnen zich lang genoeg met een tegenstrijdig of moeilijk idee bezighouden om een theorie te verfijnen en de weg vrij te maken voor een nieuw product of een nieuw soort dienstverlening. De creatieve krachten van Zessen worden door tegenslag aangescherpt, en de Zes kan afstand doen van onmiddellijke erkenning.

De talenten van Succesvolle Werkers liggen op het gebied van het 'verpakken' en promoten van een goed geformuleerd concept. Drieën voelen de markt goed aan en maken het materiaal op maat, zodat het voldoet aan de belangstelling van het publiek. In een samenwerkingsverband waarin de Drie en de Zes gelijk zijn, heeft de Zes vaak de rol van degene die het idee inbrengt, de problemen oplost en een grondig onderzocht product samenstelt. De Drie zal het product promoten en verkopen.

Managers van het type Drie moeten de inbreng van de werknemers van het type Zes respecteren. Succesvolle Werkers staan erom bekend goede ideeën over te nemen zonder te kijken wat anderen eraan hebben bijgedragen. Als de Zes geïnvesteerd heeft om erkenning te krijgen voor zijn of haar aandeel in een project en deze erkenning blijft uit, dan zal de Loyalist de manager als een onbetrouwbare en onderdrukkende autoriteit ervaren. De Zes zal dan het vermogen van de manager om de zaken positief te beschouwen en op lange termijn leiding te geven als uitingen van eigenbelang zien waar hij of zij zelf geen baat bij heeft.

De argwaan van de Zes over de bedoelingen van de Drie moet in het juiste perspectief geplaatst worden voordat de verontruste werknemer van het type Zes het slechtste scenario projecteert op de toekomst van het project. De manager moet niet vergeten lof uit te delen, vooral voor het vormen van ideeën. Zessen kunnen het eigendom van hun mentale bijdragen opeisen en hiervoor boven elke andere vorm van openbare erkenning waardering willen. De manager zal in de schijnwerpers verwelkomd worden als Loyalisten verzekerd zijn van erkenning en hun rechtmatige plaats in de toekomst van het project.

Als de manager van het type Drie voorbijgaat aan zijn of haar gevoelens en niet merkt dat zijn of haar houding in toenemende mate als opportunistisch gezien wordt zal de werknemer van het type Zes een underdog positie aannemen. De Zes gaat dan op de werkplek rondbazuinen dat de andere werknemers zich moeten gaan 'bewapenen'. In deze situatie kan het helpen als managers deze oproep met respect behandelen vanuit de wetenschap dat deze waarschijnlijk voortkomt uit een bredere basis in de organisatie dan alleen van een ontevreden Loyalist. Managers van het type Drie hebben de neiging negatieve feedback niet serieus te nemen, en dit zal de oppositie van de werknemers aanwakkeren. Vanuit het inzicht dat de verbindingslijn in het diagram geeft, doen Drieën er goed aan hun imago van 'populaire leidinggevende' in twijfel te trekken en na te denken over wat er met hen gebeurt als ze, wat karakteristiek is voor de Zes, gaan twifelen aan zichzelf.

Voor de ambitieuze werknemers van het type Drie kan een manager van het type Zes te voorzichtig leidinggeven en zich te veel aan regels houden. Uit angst voor controleverlies kunnen Zessen snel de conclusie trekken dat er negatieve bedoelingen in het spel zijn. Deze houding kan de positieve kanten van concurrentie en het nemen van persoonlijke initiatieven tenietdoen. Drieën zijn er vooral gevoelig voor gepasseerd te worden en zullen snel ander werk zoeken als een project geen ruimte voor promotie biedt. Succesvolle Werkers gedijen in een sfeer van snelle omzet en uitbreiding, wat door de manager van het type Zes, die ambivalent is ten aanzien van zichtbaarheid, wordt tegengegaan. De verbindingslijn in het diagram leert dat Zessen risico's moeten leren nemen op een manier die geïllustreerd wordt door Drieën. In plaats van door middel van regels de loyaliteit van de werknemer te controleren, kunnen Zessen het imago en de efficiëntie van de Drie tentoonspreiden.