



Vogelaar T&C

DE DRIE EN DE ZEVEN

Een (echt)paar van de Succesvolle Wérker en de Levensgenieter

Dit (echt)paar brengt veel energie samen, wat kan leiden tot een levensstijl van succes en avontuur. Voor zover dit (echt)paar dezelfde interesses heeft past de doelgerichtheid van de Drie goed bij het openstaan voor meerdere keuzemogelijkheden van de Zeven. Zolang hun plannen zich vermenigvuldigen wordt er niet geklaagd over depressie en verveling. Dit (echt)paar zal echter niet veel tijd samen doorbrengen. Tenzij ze speciaal energie gestoken hebben in een gezamenlijke activiteit wordt elke week afgerond met een gesprek waardoor de partners elkaar op de hoogte houden van het laatste nieuws.

Beide typen zullen de leuke onderdelen van hun relatie overschatten en de gebreken verbloemen. Omdat ze in gedachten verder willen met de dag van morgen en met plannen voor het volgend jaar, is het voor hen niet interessant zich alleen maar bezig te houden met financiële zaken of de opvoeding van de kinderen. Ze houden er prachtige denkbeelden op na om met leven hoe dan ook aangenaam te houden. De partners zullen hun problemen niet bespreken, of liever gezegd, ze realiseren zich niet dat ze problemen hebben. Als ze grenzen tegenkomen gaan ze er allebei nog harder tegenaan. Drieën houden zichzelf voor dat alles oké is en werken harder om falen voor te blijven. Zevens vermijden pijn en rationaliseren hun mislukkingen door zich op de toekomst te richten. Omdat ze beiden neigen naar ontkenning kan dit (echt)paar voor verrassingen of onvoorziene omstandigheden komen te staan, zoals financiële zorgen of gedragsproblemen van hun kinderen.

De Drie en de Zeven zijn de enneagram-typen die van zichzelf houden. Het mooie hiervan is dat het een positieve uitstraling met zich meebrengt. Omdat ze van zichzelf onder de indruk zijn, gaan deze typen ervan uit dat anderen ook van hen onder de indruk zullen zijn. Het negatieve aspect van hun positieve zelfbeeld is een zekere oppervlakkigheid. De Drie en de Zeven moeten erg lang zoeken naar hun eigen fouten. Beide typen 'verdwijnen' als hun imago aan de kaak gesteld wordt. Drieën als reactie hun imago veranderen en maar gedeeltelijk de waarheid vertellen. Zevens reageren door andere keuzemogelijkheden te nemen en deze wijziging te rationaliseren. In plaats van elkaar te gebruiken als bondgenoten om tot persoonlijke groei te komen, laten de Drie en de Zeven elkaar stilzwijgend hun gang gaan.

Als ze diepere emoties gaan ervaren, kunnen beide typen openlijk angstig worden. Als Drieën meer van iemand gaan houden en minder gaan werken, worden ze angstig omdat dan hun onderdrukte gevoelens naar boven komen. Zevens die diepere emoties gaan ervaren zijn bang hun keuzemogelijkheden kwijt te raken en aan één situatie vast te zitten.

Een (echt)paar dat psychisch volwassen is zal deze angsten onder ogen durven zien in plaats van ze in activiteiten te begraven. Als ze dat doen, zullen Drieën erachter komen dat ze de angsten die voortkomen uit hun relatie net zo volhardend te lijf gaan als de obstakels die ze in hun werk tegenkomen. Een goede eerste stap om de paranoia die een emotionele verbintenis oproept los te laten is het stellen van concrete korte-termijn doelstellingen, zoals samen wekelijks naar de sauna gaan of twee uur per week uittrekken om elkaar te fotograferen.

Zevens kunnen plezier in een relatie brengen. Plezier en keuzevrijheid kan voor Drieën, die goed willen lijken in plaats van zich goed willen voelen, bevrijdend zijn. Als Succesvolle Werkers werken om goedkeuring van anderen te krijgen zijn er geen gevoelens in het spel. Het streven naar bevrediging van behoeften en de vrijheid van keuze van de Levensgenieter kan daarom voor Drieën een godsgeschenk zijn. (Echt)paren die langdurig met elkaar een relatie hebben beschrijven hun

relatie als 'samen plezier maken'. Door de tijd heen heeft de Zeven standvastigheid ontwikkeld en er plezier in gekregen om net als de Drie een op productie gerichte houding aan te nemen.

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

Dit koppel floreert bij het begin van een project en stort in voordat het werk klaar is. Succesvolle Werkers en Levensgenieters zijn enneagram-typen die op elkaar lijken. Ze hebben allebei een voortvarende houding op de werkplek. Beiden blijven geïnteresseerd door de steeds grotere reikwijdte van hun werkzaamheden. Vanuit hun gerichtheid op de toekomst brengen Zevens de meerdere keuzemogelijkheden in een boeiende synthese samen. Drieën zetten hun huidige vaardigheden in om in de toekomst succesvol te kunnen zijn. Beiden zullen verschillende projecten of verschillende dimensies van één project gaande houden. Omdat hun aandacht steeds wordt overgeschakeld naar het volgende project, het volgende project en het volgende project van de lijst, moeten ze veel ijzers in het vuur houden.

Drieën richten zich op het behalen van persoonlijke winst. Ze zijn bereid het meest geestdodende werk op zich te nemen om dat succes te behalen. De taak zelf is belangrijk, maar een prestigieuze titel en financiële beloningen zijn cruciaal. Zevens zijn de fijnproevers van het leven. Ze kunnen goed concurreren, zich uiterlijk goed presenteren en staan vaak zij aan zij met Drieën als concurrenten in de vuurlinie. Levensgenieters lijken in hun manier van doen op Drieën. Het feit daargelaten dat hun werkzaamheden eerder avontuurlijk dan prestatiegericht zijn, houden ze van werk dat nieuw en opwindend is. Als het hun persoonlijke vrijheid in de weg staat zullen Zevens hun leiderschap graag afstaan. Zevens richten zich op werk waar ze een goed gevoel van krijgen, terwijl Drieën zich richten op werk dat door de buitenwereld gewaardeerd wordt.

Een manager van het type Drie kan het enthousiasme van een werknemer van het type Zeven interpreteren als een bereidheid zich af te beulen. Beide typen kunnen veel productie leveren. Beiden werken zo efficiënt mogelijk en dit gaat vaak ten koste van de kwaliteit. Managers van het type Drie willen doelen en resultaten. De kwaliteit van het werk zal beetje bij beetje verminderen ten gunste van de effectiviteit. Werknemers van het type Zeven werken efficiënt eenvoudigweg om verveling te vermijden. Zevens interesseren zich voor het proces en zullen tijd uittrekken om gesprekken te voeren, te experimenteren en hun eigen keuzen te introduceren.

Drieën nemen de leiding, en Zevens stellen zich gelijk aan autoriteiten. Vanuit de wens de basis van hun werkzaamheden uit te breiden delegeren Drieën de verantwoordelijkheid in toenemende mate, wat steun verleent aan de co-managementstijl van de Zeven. Een veel voorkomend bemiddelingsdilemma wordt gevormd door een Drie die voortgaat vanuit de illusie dat afspraken worden nagekomen, terwijl in feite de Zeven tijdens een saaie fase van het project het spoor bijster is geraakt. Niet geïntimideerd door de hiërarchie kunnen Zevens nieuwe richtingen inslaan zonder te beseffen dat ze hun eigen orders opvolgen. In deze situatie kan het helpen als de manager van het type Drie de directe supervisie heeft over de laatste fase van een project dat door een werknemer van het type Zeven uitgevoerd wordt. Het is vooral belangrijk dat dit koppel voor hun werkzaamheden richtlijnen specificeert. Werknemers van het type Zeven zijn over het algemeen blij met een aangestelde leidinggevende die gericht is op openbare aandacht, maar ze zullen geneigd zijn langs deze autoriteit heen te werken met het oog op het behouden van hun eigen vrijheid.

In de beginfasen van een project zijn managers van het type Zeven zeer geïnspireerd en geliefd. Zevens die succesvol zijn willen hun macht graag delegeren als een project eenmaal loopt. Ze nemen dan zelf liever de positie van netwerkers en promotors in, en komen bij het project terug als er

knelpunten zijn die op korte termijn opgelost moeten worden. Een werknemer van het type Drie kan de perfecte persoon zijn om het project van deze manager te verwezenlijken. Drieën willen doelen bereiken, en als de Zeven praktisch en specifiek kan worden, zal deze werknemer deze aanwijzingen uitvoeren.

Het meest voorkomende probleem bij dit koppel is vaagheid wat betreft doelen. Zevens die niet goed kunnen delegeren laten over het algemeen onduidelijkheid bestaan over de implementatie van hun projecten. Ze veranderen hun plannen en kiezen nieuwe richtingen, en dit is voor de werknemers soms moeilijk te volgen. Een manager van het type Zeven zal niet in de gaten hebben dat een gefrustreerde werknemer van het type Drie de rol van manager op zich heeft genomen om de verschillende theorieën van de Zeven meer samenhangend te maken. Als het leiderschap grillig is of dwars door de doelstellingen heen werkt, zullen Drieën bijspringen om het machtsvacuüm op te vullen. Als Drieën zich gerespecteerd voelen door een reëel salaris en openbare erkenning, zal dit koppel goed kunnen samenwerken. In plaats van afstand te doen van zijn of haar leiderschap, waardoor werknemers van het type Drie uitgenodigd worden een rol voor henzelf te creëren, moet de manager van het type Zeven zelf de werknemers een specifieke rol geven.