



Roos van Leary

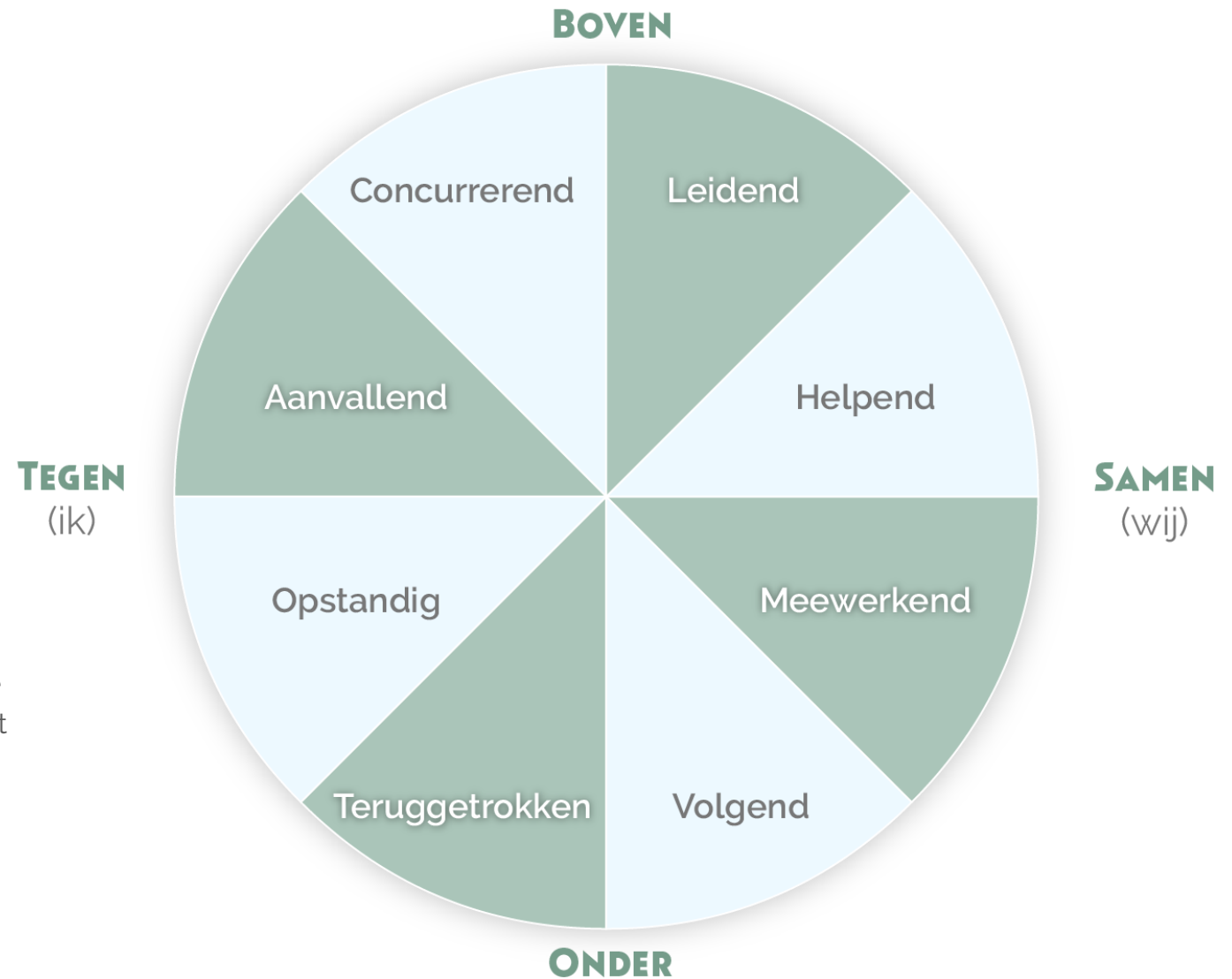


Marijne van den Kieboom

Hi!

De Roos van Leary is een model waarmee de interactie tussen mensen in kaart wordt gebracht. Uit vele onderzoeken naar menselijke relaties kwamen steeds weer twee assen naar boven:

1. De as van dominantie: het hebben van veel of weinig macht en invloed
2. De as van affilatie: de mate van samenwerking of tegenwerking



Deze twee assen maken samen de (wind)roos. Bij elke zin die gesproken wordt of met elk gebaar dat gemaakt wordt, volgt een reactie. Posities kunnen daardoor snel veranderen en elkaar opvolgen. Ze laten op relatief eenvoudige manier de meest voorkomende interactiepatronen tussen mensen zien. Menselijk gedrag is dus (tot op zekere hoogte) voorspelbaar.

De wetmatigheden in gedrag zijn dat:

- o • Samen-gedrag roept samen-gedrag op
- o • Tegen-gedrag roept tegen-gedrag op
- o • Boven-gedrag roept onder-gedrag op
- o • Onder-gedrag roept boven-gedrag op

Belangrijk is dat het hier nooit over goed of fout gedrag gaat. Ieder mens heeft al het gedrag in zich. Het gaat er dus steeds om *is het gedrag effectief?*

Voorbeeld

Je hebt een leidinggevende functie. Een medewerker die onder jouw verantwoordelijkheid valt, vertoont weinig initiatief gedrag. Goed, de medewerker bewondert jou enorm en heeft hij respect voor je. Alleen, hij zoekt geregeld bevestiging bij jou; alsof hij naar complimenten vist. Soms merk je dat hij je zelfs imiteert qua gedrag.

Aan de andere kant weet je dat deze medewerker intelligent is. Dat hij best ideeën heeft. Alleen, hij toont dat nooit. Hij doet z'n ding, wil daarom gewaardeerd worden en dat is dan ook dat.

Je wilt eigenlijk dat hij wat meer pit toont, wat meer enthousiasme tot zijn werk, dat hij met initiatieven komt, dat hij zijn kennis en vaardigheden inbrengt om zaken verbeterd te krijgen. Eigenlijk wil je dus dat hij meer 'helpend gedrag' (samen-gedrag en midden boven-gedrag) of zelfs 'leidend gedrag' (samen-gedrag en boven-gedrag) gaat vertonen.

Met de Roos van Leary heb je zijn gedrag geanalyseerd. De medewerker vertoont namelijk samen-gedrag, gecombineerd met onder-gedrag. Zijn gedragspatroon valt dus onder het hokje 'meewerkend-gedrag' en heel vaak ook onder 'volgend-gedrag'.

Concreet heb je dus te maken met een combinatie van samen-gedrag en onder-gedrag. Deze wil je graag veranderd zien in samen-gedrag en boven-gedrag ('helpend gedrag' of zelfs 'leidend gedrag').

Alleen ... door zijn gedrag, roept hij bij jou juist 'leidend gedrag' op (onder-gedrag van de ander roept bij jou namelijk boven-gedrag) op. Daarmee verandert er niks. Want jouw 'leidend gedrag' (samen-gedrag en boven-gedrag) roept bij je medewerker weer 'volgend gedrag' (samen-gedrag en onder-gedrag) op. En zo is de vicieuze cirkel compleet.



Nu je dat weet probeer je het principe van de Roos uit. Je gaat naar hem toe en jij vertoont naar je medewerker bewust 'samen-gedrag' én 'onder-gedrag'. Je kiest dus bewust om geen 'leidend gedrag', maar 'volgend gedrag' te hanteren.

Concreet vraag je jouw medewerker om advies. Je stelt je onderdanig op. Je hebt geen antwoorden; je hebt alleen vragen. Vooral 'hoe-vragen' zijn daarbinnen belangrijk (hoe kunnen we dat doen, hoe moeten we dat aanpakken, hoe gaan we daarmee aan de slag?).

Je medewerker wordt door jouw gedrag uitgenodigd om samen-gedrag en boven-gedrag te vertonen ('helpend gedrag' of 'leidend gedrag'). Daarmee heb je met jouw gedrag zijn gedrag beïnvloed en bereik je als leidinggevende je doel; meer pit en initiatief van je medewerker.

Noot: Merk bij dit voorbeeld op dat leidend-gedrag niet staat voor gedrag dat een goed leider moet vertonen. 'Leidend-gedrag' staat voor 'boven-gedrag', gecombineerd met 'samen-gedrag'. Als persoon met een leidinggevende functie heb je alle mogelijke gedragingen in je en kan je die bewust en flexibel inzetten naargelang de situatie, het doel en de persoon tegenover je. Met andere woorden; in het voorbeeld past de leider bewust onderdanig gedrag toe; daarmee is de leider nog steeds de leider.

Oefening

Oefening baart kunst. Zo ook met de Roos van Leary. Als eerste is het belangrijk om het principe van de Roos te begrijpen. Daarna is het mogelijk om het analyseren onder de knie te krijgen waardoor gedrag in een split second in de Roos is te plaatsen. Pas daarna is het mogelijk om gedrag te beïnvloeden via eigen gedrag.



Naam	Productief gedrag	Niet Productief gedrag	Relatievoorstel	Onderliggend doel
Boven – Samen Leider	Neemt initiatief Biedt een oplossing Geeft zijn mening	Bemoelial Voortdurend het middelpunt Bazig	Ik: neem het initiatief Jij: bent bereid mij te volgen	Verantwoordelijkheid nemen
Samen – Boven Good Guy	Vriendelijk Geeft complimenten Moedigt aan	Lovejunk Betuttelend Klef	Ik: bied jou mijn hulp aan Jij: aanvaardt mijn hulp / aanmoediging	Zorgen voor de ander
Samen – Onder Schat	Luistert Gezellig Toont oprechte interesse	Beïnvloedbaar Verontschuldiging voor zichzelf Ja-knikker	Ik: pas mij aan en stel vragen Jij: waardeert dat	Het samen fijn hebben
Onder – Samen Volger	Stemt in Stelt open vragen Vraagt advies	Mijdt risico's Stelt zich afhankelijk op Goedgelovig	Ik: vraag jou om advies, stem in met jouw voorstel Jij: weet hoe het moet, bent deskundiger dan ik	Geleid worden door de ander
Onder – Tegen Stille	Op de achtergrond Gehoorzaam Van weinig woorden	Onbenaderbaar Afgesloten, onzichtbaar Negeert anderen	Ik: trek mij terug of gehoorzaam Jij: geeft mij opdrachten	Bescheidenheid tonen
Tegen – Onder Rebel	Uit bezwaren Komt in opstand Stelt zich kritisch op	Gaat overal tegenin Heeft ongezond wantrouwen Relschopper	Ik: ben het niet met je eens en dat zeg ik je Jij: moet mij maar zien te overtuigen	Ingrijpen in wat er gebeurt
Tegen – Boven Krijger	Uit kritiek Treedt krachtig op Streng	Vernietigt Zoekt conflict Kwetsend	Ik: geef jou kritiek Jij: verandert je gedrag of opvatting	Grenzen stellen
Boven – Tegen Arrogante	Ondernemend Geeft opdrachten Overtuigd van zichzelf	Zelf ingenomen Dictatoriaal Duldt geen tegenspraak	Ik: vertel wat er moet gebeuren Jij: gehoorzaamt mij	De zaak goed regelen





Ik ben **Marijne van den Kieboom**, psycholoog, executive coach en leiderschapstrainer.

Ik help missie-gedreven organisaties en leiders in hun kracht te zetten, door hun eigen gewoonten of gedrag te onderzoeken om tot betere resultaten te komen, voor zichzelf, hun teams en hun organisaties. Mijn expertise ligt op het gebied van executive coaching, performance coaching, work-life balance coaching.

Visie op coaching

Voor mensen die hun eigen oplossingen willen onderzoeken, op zoek zijn naar de dieperliggende oorsprong van hun emoties en gedrag. Door begeleiding gericht op levensstrategie, denkkaders, aannames en overtuigingen tot een verandering in waarneming te komen. Een andere kijk, een nieuw perspectief om tot vergaande veranderingen te kunnen komen.



Wil jij jouw impact op werkgebied vergroten?

Klik hier voor de mogelijkheden



Marijne van den Kieboom
EXECUTIVE COACH & LEADERSHIP TRAINER

Maliebaan 82
3581 CW Utrecht
E info@marijnevandenkieboom.com
www.marijnevandenkieboom.com