



inhoud

1 INLEIDING	3
2 ACHTERGROND EN THEORIE	4
3 SPELREGELS	24
4 LITERATUUR	27

1 INLEIDING

Doel en toepassing van het spel

Na het spelen van dit spel ben je in staat het gedrag van jezelf en anderen sneller te doorgronden en er vervolgens doelgericht mee om te gaan. Spelenderwijs krijg je zicht op de gedragspatronen tussen mensen en hoe je die kunt beïnvloeden.

Het grote Beïnvloedingsspel kan gespeeld worden tijdens een afdelingsbijeenkomst, bij conflicten, in de Raad van Bestuur en zelfs in de huiskamer. Kortom, in vrijwel elke situatie waarin twee of meer mensen samen zijn, die op een leuke en zinvolle manier willen ontdekken hoe ze lastige situaties de baas kunnen worden.

Doelgroep

Het spel is bedoeld voor leidinggevend, medewerkers, trainers, hrm-functionarissen, psychologen, (theater)-docenten, acteurs, studenten, scholieren, verkopers, consumenten en verder iedereen die belangstelling heeft voor interactieprocessen, op het werk en thuis.

Spelmateriaal

In de doos tref je naast deze handleiding veertig situatiekaarten, acht sets van acht typekaarten en acht overzichtskaarten aan.

2 ACHTERGROND EN THEORIE

Dit spel is gebaseerd op de Roos van Leary. Om het te kunnen spelen moet je wel weten hoe de Roos van Leary is opgebouwd. Het is daarom handig om de onderstaande tekst te lezen. Na een korte uitleg vind je drie mogelijke spelvarianten.

De Roos van Leary gaat over interactie: hoe gaan mensen met elkaar om en hoe kunnen ze omgaan met knellende patronen waar ze in terechtkomen?

Stel:

- je vraagt iets aan je collega en je krijgt als antwoord een snauw
- je krijgt van je leidinggevende commando's in plaats van verzoeken
- een teamgenoot trekt alle aandacht naar zich toe en je vindt het lastig daarmee om te gaan.

Deze situaties ontstaan niet zomaar. Misschien kreeg je een snauw omdat je collega je vraag als een verwijt opvatte. Je leidinggevende commandeert misschien omdat hij zeker wil zijn dat hij duidelijk overkomt en je teamgenoot zou weleens bang kunnen zijn dat hij niet serieus genomen wordt.

Dergelijke situaties op je werk en daarbuiten kun je beïnvloeden door je eigen gedrag. Door bewust rekening te houden met de omstandigheden en van daaruit te handelen, kun je elke situatie gunstig beïnvloeden. Dit spel is daarbij een hulpmiddel.

Met de Roos breng je in kaart:

1 Wat mensen op betrekkningsniveau willen uitdrukken

Als iemand bijvoorbeeld vraagt: 'Hoe is het met je?', dan wil hij niet alleen antwoord op de vraag, maar drukt hij ook uit: ik heb belangstelling voor jou. En als iemand met een verveeld gezicht zegt: 'Nou, boeiend', drukt hij ook uit: dit vind ik niet interessant.

2 Hoe mensen op elkaar reageren volgens natuurlijke interactiepatronen

Zo zul je in eerste instantie verdedigend reageren op wat je als een aanval ervaart en volg je vrijwel automatisch iemand die op een natuurlijke manier de leiding neemt. Zolang die patronen leiden tot gewenste situaties is er niets aan de hand. Maar soms gedragen mensen zich niet zoals je graag zou willen. Als je steeds op dezelfde manier met dat lastige gedrag omgaat zul je regelmatig tegen dezelfde problemen aanlopen. Als je bewust kiest voor ander gedrag, kun je knellende interactiepatronen doorbreken.

Dit spel biedt je veel mogelijkheden als je invloed wilt uitoefenen op het lastige gedrag van anderen.

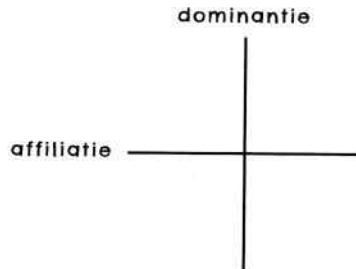
De landkaart van de interactie

De *Roos van Leary* is een model dat vergelijkbaar is met een landkaart. Zoals een echte landkaart je helpt de weg te vinden als je niet meer precies weet waar je bent, zo helpt dit model je te bepalen wat je het beste kunt doen als je geconfronteerd wordt met lastig gedrag. Zodra je vertrouwd bent geraakt met het model, kun je snel en effectief je eigen gedragskeuze bepalen.

De Roos van Leary is opgebouwd rond twee aspecten:

- 1 Dominantie: welke positie neem je in ten opzichte van de ander
- 2 Affiliatie: de klank en kleur van je communicatie, die effect hebben op de mate van afstand of nabijheid ten opzichte van de ander. (Affiliatie betekent verbondenheid, het gaat erom in hoeverre je verbinding, of nabijheid, dan wel afstand oproept met je relatievoorstel.)

In het model worden deze aspecten ieder op een eigen lijn geplaatst: dominantie op een verticale en affiliatie op een horizontale lijn. Deze lijnen vormen samen de basis, het frame van het model.



Door middel van je gedrag zend je informatie uit. Omdat je daarmee een nog onbekende reactie oproept, spreken we van een relatievoorstel. Je wilt bijvoorbeeld dat de ander verantwoordelijkheid neemt voor een situatie en je probeert dat te bereiken door een open vraag te stellen, zoals: 'Hoe denk jij dat we dat kunnen aanpakken?'

In de onderstaande relatievoorstellen maken we onderscheid tussen de verbale aspecten, die met name de bewust gekozen inhoud weergeven en de non-verbale aspecten, die voornamelijk de onbewuste aspecten bevatten. Niet alle informatie wordt door middel van woorden verzonden. Een deel van je relatievoorstel bereikt de ontvanger door de klank van je stem en je lichaamstaal. Denk hierbij aan gebaren, oogcontact, mimiek, lichaamshouding, stemvolume en intonatie. Het is dus niet zo dat iemand je altijd goed begrijpt door de woorden die je gebruikt. Een voorbeeld ter illustratie:

Je bent in gesprek met een collega, die onrustig is en aan één stuk door praat. Je wilt haar onderbreken en zegt bijvoorbeeld: 'Nu wil ik even wat zeggen.' Op zich is dat een neutrale uitspraak. Als je haar vriendelijk aankijkt zal ze waarschijnlijk stoppen met praten, al was het maar om je een plezier te doen. Maar als je boos kijkt en je stem verheft, zal ze wellicht schrikken en misschien ook boos worden. Het relatievoorstel is in beide situaties verschillend. In het eerste geval is je voorstel: jij geeft mij nu ruimte om iets te zeggen. In het tweede geval is je voorstel: jij moet je mond houden.

De manier waarop je je relatievoorstel uitzendt, is dus erg bepalend voor de reactie die je erop krijgt. En het is daarom verstandig om goed na te denken over hoe je je aan anderen presenteert.

Twee factoren zijn daarbij erg behulpzaam en die gaan over de positie die je inneemt en de klank en kleur van je boodschap.

Je positie, de verticale lijn

Stel, je bent zojuist beland in een voor jou vreemd gezelschap. Je kunt nu kiezen voor een actieve, meer dominante houding of voor een reactieve, minder dominante of zelfs passieve houding. De actieve houding is bovenaan de verticale lijn getekend, de reactieve onderaan en daarom spreken we ook wel van de boven- en de onderpositie. Welke positie je ook kiest, het is niet bij voorbaat positief of negatief, dat hangt helemaal van de situatie af.

Bovenpositie: als je voor een dominante houding kiest, zul je snel het woord nemen, op mensen afstappen, je aanwezigheid duidelijk laten zien. Zo'n houding heeft voordelen. Je wordt gehoord en gezien door de anderen en zij zullen je (tijdelijk) alle ruimte geven. Een nadeel kan zijn dat je niet zoveel over de anderen te weten komt. Ook kun je irritatie oproepen bij mensen die ook graag gezien en gehoord willen worden of die een hekel hebben aan dominant gedrag. Je toont je aanwezigheid door sterk op de voorgrond te treden, je actief op te stellen. Je praat veel en met luide stem en je maakt je groot: je staat (of zit) rechtop en kijkt de ander recht in de ogen. Ook het nemen van initiatieven, het geven van kritiek, het stellen van normen en regels, het geven van opdrachten en het actief aanbieden van hulp zijn vormen van gedrag dat meestal als actief worden ervaren.

Onderpositie: je kunt ook kiezen voor een niet-dominante houding. Een voordeel daarvan kan zijn dat je de gelegenheid hebt de kat uit de boom te kijken. Je zult echter niet zo snel opgemerkt worden door anderen – wat dan ook weer een nadeel kan zijn. Waar je voor kiest, hangt sterk af van wat je wilt bereiken in zo'n situatie. Je toont je aanwezigheid door minder op de voorgrond te treden en je reactief of passief op te stellen. Voorbeelden van reactief

gedrag zijn: bezwaren maken, vragen stellen en antwoorden geven op de vragen van anderen. Passief gedrag is bijvoorbeeld: weinig zeggen, zacht en misschien onduidelijk spreken, oogcontact vermijden. Glimlachen, weinig van je laten horen en anderen trouw volgen of blind gehoorzamen zijn ook voorbeelden van gedrag dat in de regel als niet-dominant wordt ervaren.

In het dagelijks leven is een afwisseling van de boven- en de onderpositie vanzelfsprekend. Het gaat er vooral om dat je bewust kunt kiezen voor effectief gedrag in lastige situaties.

De klank en kleur van je communicatie, de horizontale lijn

Stel, een collega geeft je terechte kritiek omdat je nogal eens te laat op het werkoverleg verschijnt. Je bent misschien geneigd om te zeggen: 'ja, daar kan ik ook niets aan doen, ik ben ook zo druk'. Het effect is waarschijnlijk dat je collega er geen genoeg mee neemt en geïrriteerd raakt. Je creëert afstand door je te verdedigen. Als je daarentegen zegt: 'ja, dat begrijp ik, ik zal echt mijn best doen om op tijd te komen', dan zal je collega waarschijnlijk niet geïrriteerd raken en iets zeggen als: 'daar ben ik blij mee'. Je creëert op deze manier nabijheid. Afhankelijk van wat je wilt bereiken, kun je kiezen hoe je op een opmerking van iemand reageert.

Net als bij de positie, zijn wij-gericht en ik-gericht gedrag geen van beide goed of fout. Ook hier hangt dat af van wat je wilt bereiken.

WIJ-GEDRAG, GERICHT OP NABIJHEID

Je kiest voor wij-gericht gedrag als je de ander op zijn gemak wilt stellen, als je een goede sfeer belangrijk vindt, als je nog met de ander moet samenwerken, als het andere (taak)belang op dit moment minder belangrijk voor je is.

Bij wij-gericht gedrag kijk je de ander vriendelijk en/of geïnteresseerd aan: je glimlacht, toont begrip en richt je op de gezamenlijke doelen. Misschien geef je toe aan wat de ander zegt of maak je opmerkingen die prettig zijn voor de ander, zoals complimenten. Het goed en plezierig verlopen van de communicatie is het doel dat je dient. Voorbeelden zijn: vragen stellen, interesse tonen, instemmen, leiding nemen in het belang van de samenwerking.

IK-GERICHT GEDRAG, GERICHT OP AFSTAND

Je neemt meer afstand van iemand als er zaken spelen die op dat moment belangrijker zijn. Dat kan zijn omdat iets af moet, omdat er tijdsdruk is, omdat je honger hebt of geïrriteerd bent.

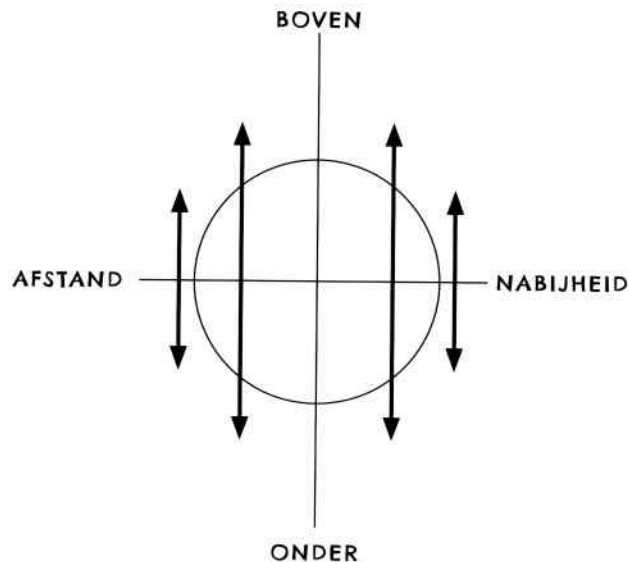
Bij ik-gericht gedrag kijk je serieus en richt je je op doelen die jij op dat moment belangrijk vindt, zoals het bewaken van de tijd, zorgen voor kwaliteit en resultaten, of meer persoonlijke belangen, zoals een irritatie die je wilt uiten. De opmerkingen die je maakt dienen dat doel; de relatie goed houden is even minder belangrijk. Dit gedrag is niet noodzakelijkerwijs onvriendelijk, maar houdt niet in eerste instantie rekening met de ander, of met hoe die zich voelt. Voorbeelden zijn: kritiek geven, een gesprek onderbreken en duidelijke regels stellen.

WEDERKERIGHEID

Gedrag roept gedrag op, het is *wederkerig*. Een relatievoorstel roept een voorspelbare reactie op bij de ander: als de één praat, houdt de ander zijn mond. En omgekeerd: als er een stilte valt, is er meestal wel iemand die gaat praten. Kritiek roept verdediging op. Die ander vult het gedrag als het ware aan, alsof de interactie ervoor moet zorgen dat de helft van een boodschap altijd moet worden aangevuld tot een geheel.

De Roos van Leary

Hieronder is dit principe schematisch weergegeven. In het schema zie je de lijnen die we hiervoor besproken hebben: verticaal dominantie en horizontaal affilatie. Op de lijn van dominantie staat bovenaan dominant gedrag, aangeduid met de letter B (Boven) en onderaan submissief gedrag, aangeduid met de letter O (Onder). Op de lijn van affilatie staat links afstand (A) en rechts nabijheid (N).

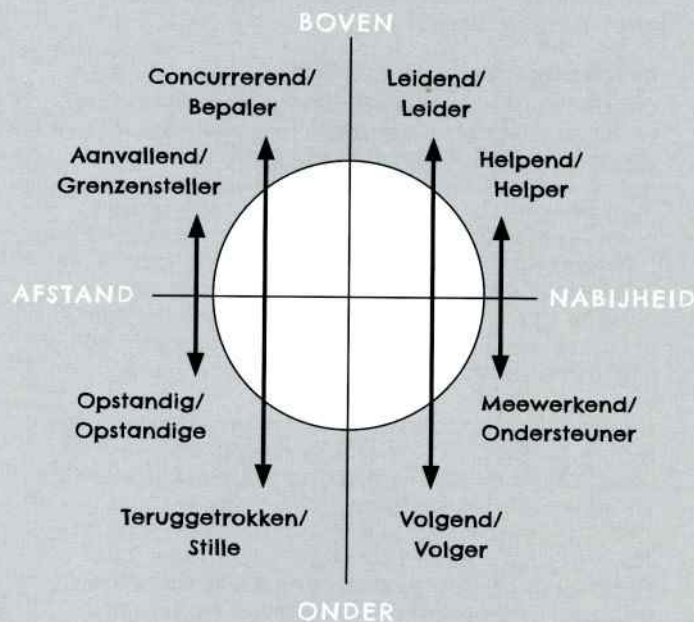


Wie zich bij voorbaat verdedigt, zal door de ander aanval-
lend worden benaderd. Een alledaags voorbeeld van dat
laatste is een klein kind dat tegen zijn vader of moeder
zegt: 'Ik heb het echt niet gedaan!' De ouder zal meteen
alert zijn en iets zeggen in de trant van: 'Wát heb jij niet
gedaan?' Het kind kan daar dan weer van schrikken en zo
kan een vervelende *interactieketen* ontstaan, een *knellend
patroon*.

Als we vervolgens de vier vakjes weer splitsen in twee
delen, komen we uit op acht gedragsvarianten: concu-
rrend, leidend, helpend, meewerkend, volgend, terug-
getrokken, opstandig en aanvallend, zoals weergegeven
in de tekening hiernaast.

Je ziet in de figuur acht verschillende gedragomschrijvingen
staan, bijvoorbeeld Concurrerend. Deze gedragssoort is
dominant en daarbij ook afstand-gericht. Een voorbeeld
van concurrerend gedrag is de uitspraak: 'Ik verwacht van
je dat je om acht uur bij me bent!' *Dezelfde uitspraak* wordt
aanvallend als degene die hem ontvangt hem opvat als
een aanval. *De ontvanger bepaalt!* Of om het nog duidelijker
te zeggen: *hoe de ontvanger het gedrag interpreteert, is
bepalend voor de keuze van welk gedrag hier sprake is.*

Als je wilt voorkomen dat de ander je mededeling als een
aanval opvat, kun je er een meer nabijheid-gericht verzoek
van maken: 'Ik wil graag dat je om acht uur bij me bent'
(leidend) of: 'Je bent een engel als je er ook echt om acht
uur bent' (helpend). Van dominant naar niet-dominant:
'Schat, ben je alsjeblieft om acht uur bij me?' (meewerkend),
'Lukt het om acht uur bij me te zijn?' (volgend). Teruggetrok-
ken gedrag: 'Ik moest van vader zeggen dat je er om acht
uur moet zijn' en ten slotte opstandig: 'Het zal je wel weer
niet lukken, maar om acht uur gaan we weg.'



Om te weten hoe je mededeling wordt opgevat is het belangrijk naar de reactie van de ander te kijken. Als iemand aanvallend opstandig op je reageert, heeft hij je boodschap als een aanval opgevat, ook al heb je dat helemaal niet zo bedoeld.

De relatievoorstellen in de praktijk

Een model is niet de werkelijkheid. We zullen daarom een vertaling maken naar het dagelijks leven. Dat doen we door van de acht relatievoorstellen korte illustraties te geven in de vorm van enkele kenmerkende uitspraken. Je ziet daarin natuurlijk alleen de inhoud, niet de non-verbale communicatie. Als je een zinnetje als 'Ik ben het hier niet mee eens' uitspreekt met een glimlach en ingezakte schouders, zal de ander zich er weinig van aantrekken. We gaan ervan uit dat in de onderstaande voorbeelden het bijbehorende non-verbale relatievoorstel wordt uitgezonden, zoals we hiervoor hebben beschreven.

Onder elk kopje staan enkele varianten van het betreffende gedrag. Ze worden steeds iets extremer. Er zijn natuurlijk talloze andere mogelijkheden bij elk relatievoorstel. Voel je vrij die er zelf bij te bedenken!

Tip

veel meer mogelijkheden staan in de waaier *Actie=Reactie*, die daarom een uitstekende aanvulling is op dit spel.

DE BEPALER (CONCURREEREND GEDRAG)

- Orders geven: 'Jullie moeten het op die manier doen.'
- Je persoonlijke belang of beslissing uitspreken: 'Zo wil ik het.'
- Regels/normen stellen: 'Zo gaan wij hier niet met elkaar om.'
- Eisen van gehoorzaamheid: 'Ga uit mijn ogen!'
- Een (voor)oordeel geven: 'Dat is slecht.'
- Alle ruimte innemen, geen rekening houden met anderen.

DE GRENZENSTELLER (AANVALLEND GEDRAG)

- Streng toespreken: 'Ik eis dat je je excuses aanbiedt.'
- Corrigerend optreden: 'Ben je nu helemaal gek geworden!'
- Kritiek geven: 'Ik vind dat heel vervelend!'
- Beschuldigen: 'Dat komt allemaal door jou!'
- Schelden, dreigen, agressief of zelfs agressief gedrag.

DE OPSTANDIGE (OPSTANDIG GEDRAG)

- Verdedigen: 'Ik ben het hier niet mee eens.'
- Tegenspreken: 'Nee hoor, dat is niet zo.'
- Klagen, zeuren: 'Wat is het hier toch koud!'
- Weerstand bieden: 'Als we het zo doen, gaat het helemaal mis.'
- Impliciet kritiek geven, cynisme: 'Denk je nou echt dat je op deze manier verder komt?'

DE STILLE (TERUGGETROKKEN GEDRAG)

- Gehoorzaam zijn: 'Ik zal het voortaan doen zoals jij wilt.'
- Bescheiden: 'Laat mij maar even, ik hoef niet zo nodig als eerste.'
- Stil zijn: '...'

- Doen of er niets aan de hand is: 'Ik weet van niets.'
- Geen verantwoordelijkheid nemen, vermijden.

DE VOLGER (VOLGEND GEDRAG)

- Passief luisteren naar wat anderen te vertellen hebben.
- Laten merken dat je het met de ander eens bent: 'Ja, dat lijkt me leuk.'
- De verantwoordelijkheid of actie overlaten aan de ander: 'Wil jij het doen?'
- Bewondering uiten: 'Wat goed van jou!'
- Mening vragen: 'Wat vind jij ervan?'
- Afhankelijk of hulpeloos gedrag: 'Ik kan het niet zonder jou.'

DE ONDERSTEUNER (MEEWERKEND GEDRAG)

- Vragen stellen: 'Hoe vind je het hier?'
- Actief luisteren (laten zien dat je hoort wat er gezegd wordt): 'Vertel eens ...'
- Ondersteunen, erkenning geven: 'Dat vind ik nou ook.'
- Hartelijk en sympathiek gedrag: 'Fijn dat je er bent!'
- Charmant en verleidelijk gedrag (met name non-verbaal).
- Dwepend: 'Ik vind jou zó geweldig!'

DE HELPER (HELPEND GEDRAG)

- Steun geven, instemmen: 'Dat vind ik een goed idee!'
- Aanmoedigen: 'Prima, ga zo door.'
- Graag voor anderen zorgen: 'Ik zal een lekker kopje thee voor je zetten.'
- Sfeer scheppen: 'Laten we het gezellig maken.'
- Opdringen (van hulp, van aandacht): 'Kom maar hier, dan doe ik het voor je.'

DE LEIDER (LEIDEND GEDRAG)

- Een voorstel doen: 'Ik stel voor dat we nu beginnen.'
- Opdrachten geven: 'Wil je dat even voor mij uitzoeken alsjeblieft.'
- Verantwoordelijkheid nemen: 'Ik zal zorgen dat we voldoende middelen hebben.'
- Deskundigheid tonen, adviseren: 'Ik zal je vertellen hoe je dat het beste kunt aanpakken.'
- Lollig zijn, indruk maken, aandacht trekken: 'Oké jongens, ik weet nog een goeie!'
- Nemen van initiatieven: 'Mensen, laten we een wandeling gaan maken.'

Interactieparen en knellende patronen

Gedrag roept gedrag op. In het model wordt dat zichtbaar door de twee gedragssoorten die verticaal tegenover elkaar staan, aan elkaar te koppelen. Zij vormen samen een interactiepaar. Interactie is vrij voorspelbaar. Als je een voorstel doet om leiding te nemen ('ik stel voor dat we de vergadering kort houden'), zal dat in de regel gevolgd worden.

Als het leidende voorstel niet wordt geaccepteerd, kan er een ongewenste situatie ontstaan. Bijvoorbeeld: een medewerker die nogal stevig tegen het voorstel in gaat: 'Ik hou niet van dat gehaast, we moeten de tijd nemen vind ik!' Als een interactiepaar tot problemen leidt, noemen we het een knellend patroon.

Hier volgen de vier knellende patronen met voorbeelden:

- 1 De Grenzensteller roept een Opstandige op. Omgekeerd roept de Opstandige een Grenzensteller op. Als dat een knellende patroon wordt, spreken we van een agressie-spiraal.**

Ton zoekt meestal de schuld bij anderen als er iets misgaat. Gisteren nog zei hij tegen mij: 'Hoe heb je nou zo stom kunnen zijn om niet eerst even te bellen!' Maar ik had wel degelijk gebeld! Mijn reactie was impulsief: 'Ik ben jouw gedrag spuugzat!' We hebben regelmatig zulke aanvaringen.

En omgekeerd: *Jacqueline kan moeilijk tegen kritiek. Ze riep vorige week tijdens de vergadering: 'Hier is mijn rapport en als het niet goed is, dan zoeken jullie het maar uit.' Terwijl we het rapport nog niet eens hadden gelezen. De voorzitter viel haar fel aan: 'Je lijkt wel een puber!' En zo gaat dat nou iedere keer.*

- 2 De Bepaler roept een Stille op en omgekeerd roept de Stille een Bepaler op. Als dat een knellende patroon wordt, spreken we van een meester/slaaf-model**

Onze directeur is echt autoritair. Hij roept dan bijvoorbeeld: 'Kees, haal eens even de post!' Kees doet dat altijd gedwee, ook al zit hij midden in een lastige klus.

Omgekeerd: *Wim is sinds kort leidinggevende. Hij klaagt over de matte sfeer op zijn afdeling. Iedereen doet wel wat er van hem verwacht wordt, maar verder komt er niet veel uit. Door het passieve gedrag van zijn medewerkers gaat Wim zich steeds autoritairder opstellen. 'Ze moeten toch eens in actie komen!'*

- 3 De Leider roept een Volger op, omgekeerd roept de Volger een Leider op. Als dat een knellend patroon wordt, spreken we van een spel van leiden en volgen.**

Bas is degene die tijdens vergaderingen elke keer het woord neemt. Hij bereidt de vergaderingen goed voor en weet voor alle problemen een oplossing. De rest van het team zit er passief bij. Bas weet het toch?

Omgekeerd: *Carlijn heeft sinds een paar weken een nieuwe functie. Ze is erg onzeker en vraagt vaak advies aan haar nieuwe collega, die heel ervaren is. Deze collega geeft op alle vragen antwoord. Carlijn leert daardoor erg weinig en voelt zich afhankelijk van haar. Ze ziet erg op tegen de vakantietijd, want dan moet ze het alleen zien te redden.*

Stel dat je merkt dat je in een gezelschap steeds maar weer de initiatieven neemt (de Leider), dan kun je dat als belastend gaan ervaren. Door jouw voortdurend leidende gedrag gaan anderen zich afhankelijk opstellen (er ontstaat een knellend spel van leiden en volgen). Mensen waarderen je initiatieven. Dat is heerlijk, want zo krijg je veel sympathie van anderen. Maar zij rekenen er nu wel voortdurend op dat jij het initiatief neemt. Dat is minder prettig, want nu krijg je meer verantwoordelijkheid dan je oorspronkelijk wilde. Wat je nu het beste kunt doen, is het volgende: stel je leidend op als je daar zelf voor kiest. Maar stel je teruggetrokken op als je geen prijs stelt op het ongewenst volgende gedrag van je collega's en zij bovendien best in staat zijn om zelf de leiding te nemen. Neem in dat laatste geval dus geen initiatief en je zult zien dat anderen dan de leiding van je overnemen.

Nog een voorbeeld. Als iemand zich concurrerend gedraagt en je hebt de neiging je terug te trekken, dan kun je dat patroon doorbreken door leidend gedrag te kiezen, zoals in onderstaande situatie:

Willem, een leidinggevende in een groot bedrijf, heeft het heel druk en juist op dat moment komt Anja, zijn secretaresse, vertellen dat hij door de hoofddirecteur wordt verzocht onmiddellijk naar diens kamer te komen. Willem valt uit tegen zijn secretaresse: 'Hij weet toch dat ik hartstikke druk ben, laat hem maar naar mij toe komen!' Anja heeft eigenlijk de neiging weg te lopen (teruggetrokken) om te doen wat Willem vraagt, maar ze weet dat ze met die boodschap niet bij de directeur hoeft aan te komen. Ze zegt: 'Willem, ik heb een voorstel.' (Ze wacht tot hij haar aankijkt). 'Ik snap dat je het lastig vindt nu gestoord te worden. Toch zul je zelf tegen de directeur moeten zeggen dat je niet naar hem toe gaat, want dat accepteert hij niet van mij. Is

dat oké?' Willem ziet in dat hij onredelijk was en zegt (nu heel wat vriendelijker): 'Ja, natuurlijk Anja, je hebt gelijk. Ik zal hem even bellen.'

Willem gedraagt zich aanvankelijk concurrerend: dominant, ik-gericht en commanderend. Anja heeft de neiging teruggetrokken te reageren, maar ze herstelt zich en kiest de leidende positie. Ze stelt zich even dominant op als Willem, maar dan vriendelijker (dus meer wij-gericht), door te laten merken dat ze begrip heeft voor zijn situatie en aan het eind van haar zin nog even te vragen of hij het met haar eens is. Willem reageert, als vanzelf, volgend.

Om patronen te doorbreken, kies je dus voor het naastliggende gedrag. Belangrijk daarbij is dat je je in de ander kunt verplaatsen: waarom gedraagt Willem zich zo? Wat zijn zijn zorgen? Je kunt je dan misschien voorstellen dat zijn gedrag niet zozeer tegen Anja gericht is, maar dat hij zich nogal onder druk voelt staan en daarom onvriendelijk en bot reageert. En dat is natuurlijk niet zijn intentie.

De theorie over de interactiesleutel wordt veel uitgebreider en met veel voorbeelden beschreven in het boek *Beïnvloed anderen, begin bij jezelf* (Thema, 2000).

Nu je deze inleiding hebt gelezen, kun je met behulp van de kaarten het spel spelen, waardoor je meer zicht krijgt op jouw mogelijkheden en knelpunten bij het beïnvloeden van anderen. We bieden je drie mogelijke spelvarianten om met het spel aan de slag te gaan. Je kunt natuurlijk zelf ook spelregels bedenken. Ook kun je zelf kaartjes maken met situaties die in jouw werk, jullie team nogal eens tot knellende patronen leiden.

3 SPELREGELS

Spelopbouw

Het spel wordt gespeeld met minimaal twee en maximaal acht spelers per spel.

Als er meer mensen meedoen, heb je meer spellen nodig.

Basis spelregels

VOORBEREIDING

- Iedereen heeft de theorie van dit spel in dit boekje gelezen en eventueel ook het boek *Beïnvloed anderen, begin bij jezelf* over de Roos van Leary.
- De groep benoemt uit haar midden een spelleider. Dat kan door een loting, maar het kan ook een bewuste keuze zijn. De spelleider heeft tot taak de regels te hanteren. De spelleider kan het spel verder gewoon meespelen.
- Iedereen legt een blauwe overzichtskaart en een eigen set met acht typekaarten voor zich op tafel. De situatiekaarten liggen op een stapel in het midden. Alle spelers hebben een papier en pen bij de hand.

SPELEN

- De spelleider pakt de bovenste situatiekaart van de tafel, leest de situatie voor en stelt vraag a. aan de groep.
- Iedereen schrijft op welk interactiepatroon hij of zij denkt dat er speelt.
- Dan stelt de spelleider vraag b. De deelnemers houden de groene kaart met het goede antwoord omhoog.
- De scores worden besproken en vergeleken met de antwoorden in de toelichting.
- Wie het juiste antwoord op vraag a. heeft gegeven, krijgt 1 punt.
- Wie ook b. goed heeft, krijgt nog eens 2 punten.

- De spelleider nodigt alle deelnemers uit vraag c. uit te werken, in de vorm van een kort rollenspel of een verhaaltje over de situatie die ontstaat op de concrete handeling. De spelleider kiest het meest originele antwoord en geeft dat 3 punten.

Spelvariant 1

De groep wordt verdeeld in subgroepen van drie of vier spelers. Zij werken steeds als groep de antwoorden uit en presenteren die in de grote groep.

De spelleider kent de punten toe zoals in het basisspel.

Spelvariant 2

(voor gevorderden)

De spelleider speelt een hele kaart steeds met één speler. Iemand anders uit de groep is tegenspeler voor het uitspeken van vraag c. Als de speler alle vragen goed heeft beantwoord, mag hij of zij het kaartje houden. Als alle kaarten gespeeld zijn, is de speler met de meeste kaartjes de winnaar.

Spelvariant 3

(met begeleiding van een trainer of coach)

Laat speler(s) met de minste punten een tegenspeler uitzoeken en laat ze de situatie kort spelen. Geef feedback op:

- a. het effect van zijn boodschap op de ander (betrek de tegenspeler en de anderen daarbij);
- b. wat in zijn gedrag dat effect veroorzaakte en laat hem vertellen wat hij hiervan heeft opgestoken.

Vraag aan de groep of ze dergelijke situaties herkennen in hun eigen werk. Laat een of twee van die situaties spelen.

Geef feedback op:

- a. het effect van zijn boodschap op de ander (betrek de tegenspeler en de anderen daarbij);
- b. wat in zijn gedrag dat effect veroorzaakte en laat hem vertellen wat hij hiervan heeft opgestoken.

Tip voor begeleiders: als je de vloermat of vloertegels Roos van Leary gebruikt (verkrijgbaar via info@learyacademy.nl), speel je het spel niet aan tafel, maar in de ruimte. Het letterlijk bewegen in de Roos zorgt voor meer dynamiek en begrip.

4 LITERATUUR

- Dijk van, Bert, *Beïnvloed anderen, begin bij jezelf*, Uitgeverij Thema, 2000.
- Dijk van, Bert en Hustings, Anne-lies, *De Roos van Leary. Interactiekunde voor professionals*, Uitgeverij Thema, 2019.
- Dijk van, Bert en Cremers, Marie-José, *Actie = reactie. Beïnvloeden met de Roos van Leary*, Uitgeverij Thema, 2013.
- Vloertegels Roos van Leary (info@learyacademy.nl)
Vloermat Roos van Leary (info@learyacademy.nl)

Combineren van het spel met deze tools levert een praktische toolkit op om op een professionele manier met de Roos van Leary te werken.