

Leary op de vloer



handleiding voor gebruikers vloerkleed en vloertegels

Leary op de vloer

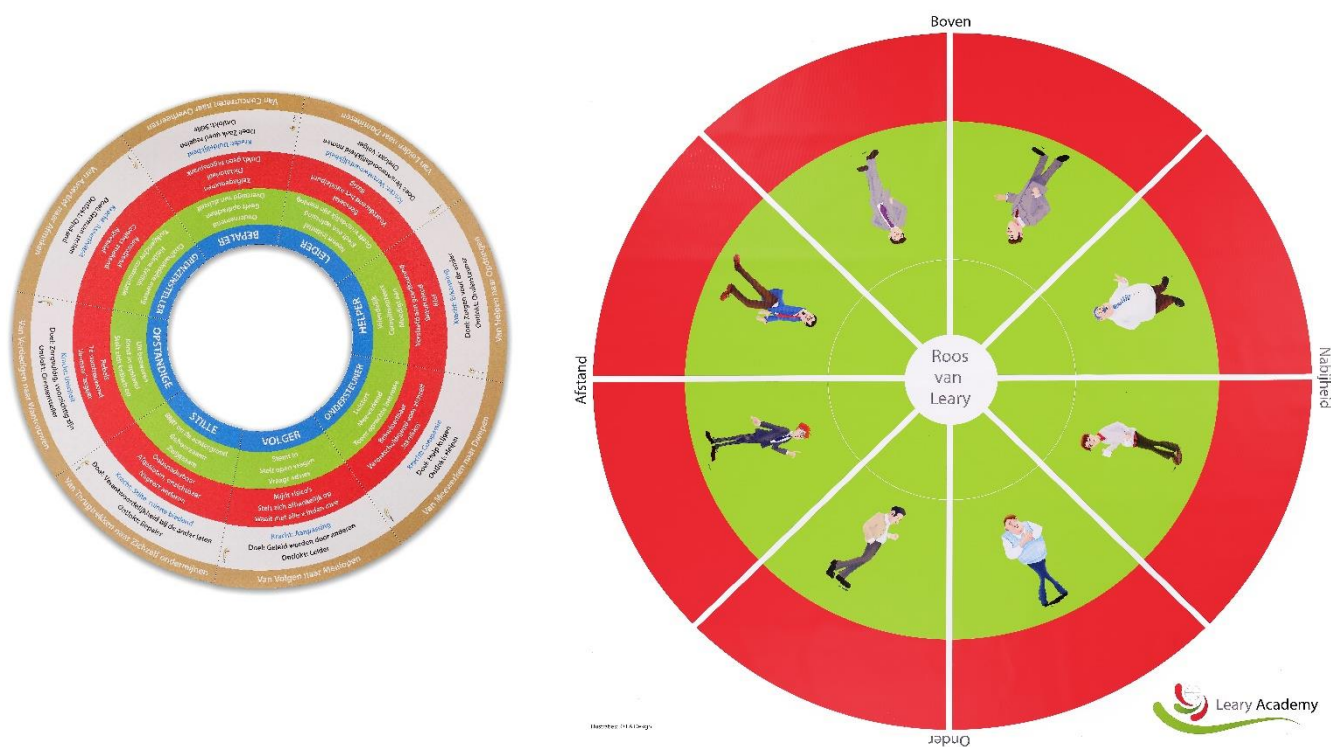
Praktisch werken met de Roos van Leary

Geen schilders tape meer nodig!

We gaan ervan uit dat je de roos van Leary kent en dat je er graag mee werkt. We gaan er ook van uit dat je niet alleen kennis wil overbrengen (cognitief), maar dat je je deelnemers ook concreet wil laten ervaren (voelen) en ze er actief mee wil leren werken (doen). Drie belangrijke stappen in het leerproces.

Mocht je je kennis over de Roos van Leary nog even willen opfrissen, kijk dan op www.roosvanleary.com

Ervaringsgericht leren kun je heel goed met behulp van de vloertegels en het vloerkleed.



De tegels passen precies in de middencirkel van het vloerkleed.

Je kunt ze natuurlijk ook los gebruiken.

De vloertegels zijn uitstekend geschikt als hand-out. Je kunt ze meegeven om rollenspel voor te bereiden of bij opdrachten te spieken. Ideaal als de Roos nog niet echt bekend terrein is.

Uitleg van de vloertegels

Elk deel is op dezelfde manier opgebouwd:



- De naam in de binnenste **blauwe cirkel** is bedoeld als taalmetafoor. Met de gekozen termen en de bijpassende mannetjes op de mat, willen we je helpen om een beeld te vinden dat past bij dit relatievoorstel. Een uitgebreide behandeling van de termen vind je in Beïnvloed anderen, begin bij jezelf (zie literatuurlijst).
- In de **groene cirkel** staan steeds drie typeringingen die helpen het gewenste effectieve gedrag te tonen.
- In de **rode cirkel** staan ook drie typeringingen. Zij laten het doorgesloten gedrag zien dat leidt tot 'knellende patronen'.
- Het zijn uiteraard maar een paar termen uit een hele reeks van gedragingen die min of meer in dezelfde categorie vallen. Het gaat er vooral om dat je een idee krijgt in welke richting het relatievoorstel vanuit dit segment gaat en wat je dus kunt verwachten aan respons. (automatische reflex)
- In de **witte cirkel** zie je dit in de onderste regel bij ontlokt. Hier lees je ook de **kracht** van dit gedrag en het **doel** dat je ermee voor ogen hebt.
- In de buitenste **gouden cirkel** een samenvatting van de scope van dit gedrag: van effectief tot zeer niet-productief gedrag in twee termen.

Toepassing van de delen

Knellende patronen

Als de ontvanger van een relatievoorstel uit een octant dit gemakkelijk ontvangt en er op reageert zoals in de Roos wordt beschreven onder 'ontlokt' in de witte cirkel, dan leidt dat tot een gewenste relatiedefinitie en is er niets aan de hand. De interactie verloopt prettig en je hebt geen vloertegels nodig.

Maar als de ontvanger het relatievoorstel anders ontvangt dan de zender bedoelde of de ontvanger wenste, dan gaat de relatiedefinitie niet op en knelt het voorstel. Mocht dit zich stereotiep herhalen dan is er sprake van een knellend patroon en is ingrijpen vereist.

De vier knellende patronen zijn:

- De Agressiespiraal - tussen Grenzensteller en Opstandige
- Het Meester/Slaafmodel - tussen Bepaler en Stille
- Het Spel van Leiden en Volgen - tussen Volger en Leider
- De Liefdesdans - tussen Helper en Ondersteuner

Je doorbreekt een knellend patroon met hulp van de interactiesleutel door het octant te kiezen dat op dezelfde hoogte in de Roos staat als het ongewenste gedrag van de ander, maar dan aan de andere kant van de verticale as. Is het gedrag Aanvallend (rood in Grenzensteller) bijvoorbeeld, zet dan je groene Helper in. Stelt iemand zich te afhankelijk op (rood in Volger) zet dan je groene Stille in. Enzovoort.

Ontlokken van ander, effectiever gedrag

- Je kunt de patronen die als automatische reflexen ontstaan ook zelf initiëren door gebruik te maken van deze reflexen.
- Wil je dat iemand zich assertiever gedraagt zet je Opstandige in, en andersom: wil je dat iemand zich meer toont, zet dan je Grenzensteller in.

Werkwijze

Je kunt op veel manieren met de vloertegels spelen. We geven je een paar varianten. Je vindt er zelf vast nog wel veel meer. Als je een briljante vondst doet tijdens het werken met de vloertegels, dan zijn we je dankbaar als je die met ons wilt delen via info@learyacademy.nl

Alle varianten beginnen op dezelfde manier.

- Leg de tegels in een cirkel op de vloer in de volgorde van de Roos van Leary. Dat kan op het bijpassende kleed, maar natuurlijk ook gewoon met een tussenruimte zodat iedereen zich gemakkelijk kan bewegen.
- Je kunt ze ook op een tafel leggen, dat is veiliger voor sommige cursisten maar heeft daarmee ook minder effect.

Variant 1: In de training

De deelnemers aan de training willen oefenen met ander gedrag, soms zelfs tegengesteld aan wat ze gewend zijn.

Laat de cursist die gewend is een Leidende positie in te nemen ervaren hoe het is om de Volger in te zetten. Hij krijgt de vloertegel Volger en mag gaan experimenteren om anderen tot Leiden te bewegen. Het is pas Volgend als anderen meer verantwoordelijkheid gaan nemen, dus gaan Leiden.

Stel dan aan de cursist de volgende reflectievragen:

- Wat belemmert je om vaker je Volger in te zetten?
- Hoe kunnen anderen je helpen om hiermee te oefenen?
- Welke gedachte kan jou helpen om te Volgen in plaats van automatisch de Leider op te pakken?

Variant 2: In Coaching en/of Supervisie

Mocht je coachee of supervisant moeite hebben om ander gedrag te laten zien dan het ineffectieve gedrag dat hij nu inzet, laat hem dan verschillende varianten met dezelfde inhoud oefenen en vertel hem wat hij daarmee bij jou oproept. Let op woordgebruik en non-verbale signalen, passen die bij dit vloerdeel.

Besteed aandacht aan de oorzaak van het niet effectieve gedrag, wat is het achterliggende motief hiervoor? Is het nodig om dit gedrag ook nu nog in te zetten? Wat weerhoudt hem het effectieve gedrag in te zetten?

Variant 3: In de training

Gebruik de vloerdelen om situaties uit te spelen die ingebracht worden:

- Een conflict tussen twee collega's
- Lastige samenwerking tussen baas en medewerker
- Meningsverschil groepsleider en pupil
- Medewerker die nooit pro-actief is
- Leidinggevende die nooit vragen stelt.

Of gebruik de vloertegels bij rollenspelen waarin de deelnemer niet effectief gedrag wil ombuigen naar effectief.

Speel de situatie uit:

- De inbrenger vertelt over de lastige situatie die zich voordeed. Wat riep hij op met dit gedrag? Wat zou hij willen oproepen?
- De reactie van de ander bepaalt het patroon waarin ze terecht zijn gekomen. De inbrenger steekt nu horizontaal over ten opzichte van de ander en probeert hiermee nieuw productief gedrag uit te lokken
- Je kunt de deelnemers laten ruilen van positie: de ander speelt nu de rol van de inbrenger. Deze ziet, voelt, en hoort nu zelf wat zijn gedrag oproept.
- Bespreek of het gewenste effect nu bereikt is. De ander bepaalt immers of zijn gedrag als effectief wordt ervaren, door gedrag te vertonen dat de inbrenger graag wilde oproepen.
- Je kunt de inbrenger langs de vloerdelen laten bewegen om te ervaren hoe taal en gedrag van invloed zijn op de interactie, zo ook de andere cursisten laten experimenteren. Herkennen ze de patronen waarin ze vaak automatisch terechtkomen?

Variant 4: In coaching en/of supervisie

Gebruik de verschillende vloerdelen zélf om je coachee of supervisant uit te lokken tot nieuw te ontwikkelen gedrag. Bijvoorbeeld: Als je client erg meegaand is en alles goed vindt wat jij voorstelt, zet dan je Opstandige in om hem tot meer assertief gedrag uit te lokken. Of als je een betweter tegenover je hebt, neem dan eens stevig de Leiding. Laat je deelnemers hierdoor ontdekken dat ze veel meer productieve mogelijkheden in de interactie hebben met verschillende gedragsvormen. Gebruik de delen op deze manier om educatie te geven.

Variante 5: Teambegeleiding

a. Je wilt deelnemers van een team werknemers of een schoolklas zelf laten ervaren hoe zij een gebeurtenis kunnen beleven.

- De voorzitter van de vergadering praat een laatkomer op een boze toon bij
- Een student wordt uitgelachen wanneer hij zijn spreekbeurt houdt.
- Een medewerker trekt alle aandacht naar zich toe
- Een collega reageert heel slijmerig op wat anderen in het team zeggen. Wat is de invloed op de andere aanwezigen? Laat ze een vloertegel uitzoeken om bij te gaan staan om het effect aan te geven. Dat kan voor sommigen heel verschillend zijn. Leg uit waarom.

b. Een vergaderspel:

Een van de 'teamleden' geeft kort zijn mening over een kwestie die voor iedereen actueel is en die te maken heeft met een taak waarvoor het hele team verantwoordelijk is.

- Nodig iedereen uit om zijn eigen positie in te nemen in reactie op het optreden van dit teamlid
- Om het ijs te breken kun je ook zelf positie innemen
- Het kan zijn dat alle teamleden bij een vloertegel gaan staan, maar het kan ook zijn dat verschillende tegels worden gekozen. Praat daarover met het team, maar niet bij de vloertegels en/of het kleed. Die kunnen daarbij in de weg liggen omdat er tijdens het praten heel andere patronen kunnen ontstaan. Coach ze langzaam weer terug naar de 'Roos'.
- Vraag het teamlid welke reactie hij wilde oproepen en laat hem zo nodig met een ander vloerdeel experimenteren om de boodschap opnieuw uit te zenden. Bespreek vervolgens of dit als ideaal wordt ontvangen of dat er nog tips zijn om de situatie te verbeteren.

Variant 6: Intervisie

De groepsleden werken zowel aan casuïstiek als aan het groepsproces van de intervisiegroep. Als ze de Roos van Leary kennen halen ze de tegels erbij als deze kunnen helpen de casus te verduidelijken.

Verdere studie

Boeken:

Dijk, Bert van, Beïnvloed anderen, begin bij jezelf. Thema, Zaltbommel ISBN987 90 5871 8235

Dijk, Bert van, Bereiken wat je wilt. Thema Zaltbommel ISBN 978 90 5871 437 4

Dijk, Bert van en Anne-Lies Hustings Trainingsboek Roos van Leary

Interactiewaaijer:

Dijk, Bert van en Marie-Jose Cremers: Actie is reactie. Thema Zaltbommel ISBN

Spel:

Dijk, Bert van en Fenno Moes, Het grote Beïnvloedingsspel. Thema, Zaltbommel

Kijk voor meer publicaties en materialen op www.learyacademy.nl

De auteur: BERT van DIJK is trainer, schrijver en opleider van trainers. Hij is directeur/ opleider van de Leary Academy. Hij werkt met en schrijft al tientallen jaren over de Roos van Leary. Het is zijn 'huismodel'.

Toch is een van de vaste onderdelen bij het opleiden van trainers, coaches en trainingsacteurs het weer loslaten van het model. Zoals patronen kunnen knellen, kan een model dat ook. Het model is slechts een landkaart om inzichtelijk te maken wat we bij elkaar teweegbrengen en wat we kunnen doen om daar verandering in te brengen als we dat nodig of prettig vinden. Dat kun je pas als je de Roos van Leary diepgaand hebt leren kennen en bent gaan zien als een visie op interpersoonlijke dynamiek. De Leary Academy verzorgt deze opleidingen en implementeert deze kennis in organisaties.

www.learyacademy.nl