

Handleiding



Het grote Beïnvloedings- spel

Gebaseerd op
de Roos van Leary

Bert van Dijk & Fenno Moes



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 leidinggevenden, 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.

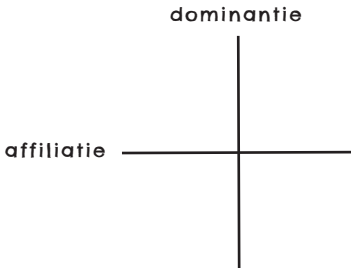
Spelmateriaal

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

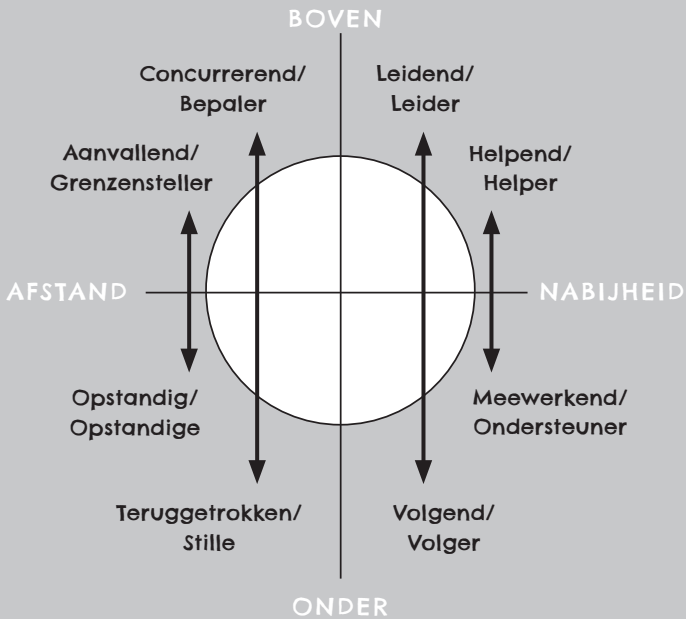
De Roos van Leary is opgebouwd rond twee aspecten:

- 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?'



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.

Bert van Dijk is NOBTRA gecertificeerd meestertrainer interactiekunde en schrijver. Hij is oprichter van de Leary Academy en auteur van de bestseller *Beïnvloed anderen, begin bij jezelf*.

Fenno Moes is gespecialiseerd in het geven van trainingen op het gebied van agressie en grensoverschrijdend gedrag. Met zijn bedrijf Agressieacademie traint en adviseert hij o.a. huisarts- en tandartspraktijken, ziekenhuizen, gemeentes, media en kind- en jeugdinstellingen. Naast humor is de Roos van Leary een vast onderdeel in zijn trainingen.



Colofon

© Uitgeverij Thema,
2005, 2009, 2015, 2020 (herziene editie)

Vormgeving: VLVI, Suzan van Lieshout

Illustraties: istock (marionetten)

ISBN 978 94 6272 257 6

NUR 770

Meer informatie of bestellen:

www.thema.nl

De bepaler

(concurrerend gedrag)



De opstandige

(opstandig gedrag)



De ondersteuner

(meewerkend gedrag)



Situatie

1

Je bent in een vergadering aan het woord. Een collega valt je in de rede, hij maakt grote gebaren met zijn hand en zegt: 'Nee, nee dat zie je helemaal verkeerd.' Je eerste neiging is om fel te reageren, bijvoorbeeld: 'Hou je mond, ik ben nu aan het woord!' Maar je wilt geen rel veroorzaken.

- a** Als je je eerste neiging volgt, welk interactiepatroon ontstaat dan?
- b** Omdat je een mogelijke rel tijdens de vergadering als lastig ervaart, pas je de interactiesleutel toe. Welk relatievoorstel kies je dan?
- c** Wat zou je concreet kunnen doen of zeggen?

Toelichting

1

- a** Met fel reageren kom je in de agressie-spiraal: de opstandige reactie van je collega roept bij jou aanvallend gedrag op als eerste neiging.

- b** Je past de interactiesleutel juist toe als je kiest voor de Ondersteuner.

- c** Je zegt vriendelijk: 'Ik snap dat jij het anders ziet! Toch vraag ik of ik eerst mijn verhaal mag afmaken vóór je onderbreekt.' Of: 'Oké, je bent het niet met me eens, maar je zou me helpen door even te wachten tot ik mijn verhaal heb afgemaakt.'

Situatie

10

Je wilt graag *Het grote Beïnvloedingsspel* spelen met je team. Een collega zegt: 'Ik doe niet mee' en loopt weg. Je hebt de neiging hem terug te roepen en hem min of meer te dwingen om mee te doen. Maar je wilt het spel in harmonie met het hele team spelen en hem verleiden toch mee te doen.

- a Je collega trekt zich terug. Je neiging is om achter hem aan te hollen en te eisen dat hij terugkomt. Van welk interactiepatroon is er dan sprake?
- b Je weet dat je hem niet kunt dwingen. Voor welke interactiesleutel kun je kiezen om hem op andere gedachten te brengen?
- c Wat zou je dan concreet doen of zeggen?

Toelichting

10

- a** Er is sprake van het meester/slaaf-model. Je ervaart je collega als de Stille, hij trekt zich terug.

- b** Wil je kans maken om hem toch nog over te halen, dan is het beter om wel achter hem aan te gaan, maar dan je Volger in te zetten en hem zijn verantwoordelijkheid laten nemen.

- c** Je kunt bijvoorbeeld zeggen: 'We willen je er heel graag bij hebben, wat kan ik doen om je over te halen?'