

BIND-t



HET OK KWADRANT

Basisposities in het leven

Het OK kwadrant vertegenwoordigt vier standpunten, vier levensposities, over onszelf en anderen. Het kwadrant weerspiegelt welke positie we innemen ten opzichte van het leven. Andere auteurs spreken van existentiële posities of basisposities. Julie Hay spreekt heel treffend over **‘vensters op de wereld’**. Elk mens gebruikt ‘het venster waardoor hij kijkt’ om conclusies te trekken over wat hij ziet in zichzelf en anderen, zijn besluiten te nemen en vervolgens eigen gedrag te rechtvaardigen. Het gaat ook in op communicatie, neem je boven positie in of een onder positie. De 4 basisposities zijn:

1. Ik ben OK
2. Ik ben niet-OK
3. Jij bent OK
4. Jij bent niet-OK

Franklin Ernst (1971) wijst erop dat elk van de levensposities in het volwassen leven zijn neerslag vindt in een bepaalde manier van sociale omgang. Hij noemt dit een operatie. De namen van de vier operaties worden weergegeven met hulp van de OK Corral, naar de analogie van een ranch waar de paarden zich in een ‘corral’, een buitenbak, bevinden.

Vier vensters

+/- Ik ben OK / Jij bent OK. Dit is het gezonde venster. Je bent er op uit om in het leven en werk het goed te doen, naar je zin te hebben en samen te werken met anderen. Je stelt vragen en pakt problemen constructief aan. In dit venster praat je met en luister je naar elkaar. Het denken is gebaseerd op feiten uit het hier en nu. Je streeft naar overeenstemming met anderen, weegt alternatieven en ben je bewust van persoonlijke behoeften en die van anderen. Je bent vriendelijk voor je omgeving.

-/+ Ik ben niet OK / Jij bent OK. Wie door dit venster kijkt voelt zich vaak hulpeloos en machteloos. Je bent onzeker over je eigen kwaliteiten en hebt de neiging tegen anderen op te kijken. Met deze basale houding ben je meestal aardig, luisterend, weinig eisend, en gericht op de ander. Je ontleent kracht aan acceptatie en geliefd zijn. De neiging bestaat om een comfortabele positie te creëren, conflicten te vermijden en problemen toe te dekken. Anderen hebben van jou vaak weinig last, dat lijkt gemakkelijk maar daar schuilt een valkuil in als het gaat om echte resultaten boeken. Je hebt namelijk weinig moed om gevoelens en meningen te uiten en op basis hiervan te handelen.

+/- Ik ben OK / Jij bent niet OK. Als je door dit venster kijkt, zal je bij problemen vooral je gelijk willen halen en de eventuele schuld vooral bij anderen leggen. Dat geeft anderen vaak het gevoel klein gehouden of klein gemaakt te worden. Vaak voelen ze zich door deze houding letterlijk ‘in de min’ gezet. Deze houding creëert afstand. Als je dit gedrag vertoont heeft dit vaak isolement tot gevolg. Of je vindt juist ja knikkers die met je meelopen. Terwijl

je ten diepste juist oprechte contacten nodig hebt. De stijl van communiceren is vaak dominant, veeleisend of overdreven hulp biedend. Je schuwt het niet om vervelend over anderen te praten.

-/- Ik ben niet OK / Jij bent niet OK. Wie door dit venster kijkt, toont weinig moed en begrip voor de omgeving. Je bent onzeker over jezelf, maar bekritiseert tegelijkertijd de ander. Je bent je belangstelling voor je omgeving aan het verliezen. Je bent soms cynisch en ziet weinig positiefs meer aan jezelf en aan anderen. Je bent de wanhoop nabij. Je geeft weinig feedback en de feedback die je geeft ontstaat vaak onbedoeld. Kenmerkend is een diepe zucht! Tijd om naar een andere baan of naar andere relaties uit te gaan kijken?

Hoe meer je denkt en handelt vanuit **angst**, des te groter de kans dat je niet rechtsboven (++) terecht komt. Angst dat je zelf niet goed genoeg bent en/of angst dat anderen (al dan niet intentioneel) je niet zullen helpen of zelfs omlaag zullen halen.

Door het '**ik ben OK, jij bent OK**' venster kijken, brengt je het meeste als het gaat om samenwerking, succes, rust in je hoofd en geluk. Het vergt handelen vanuit **liefde, compassie** voor en **vertrouwen** in jezelf en anderen.

Belemmerende overtuigingen

De volgende overtuigingen kunnen bijvoorbeeld bijdragen aan een negatief zelfbeeld:

Ik ben niet OK

- Als ik niet voor iedereen zorg ben ik niet OK
- Als ik fouten maak ben ik niet OK
- Als ik niet slim, slank, rijk, sportief ben, ben ik niet OK
- Als ik niet vrolijk, enthousiast en productief ben, ben ik niet OK
- Als jij me niet aardig vindt, niet vriendelijk tegen me doet, me niet waardeert of geen aandacht geeft, ben ik niet OK
- Als ik niet voldoe aan jouw verwachtingen, ben ik niet OK

Zo kun je ook komen tot een negatief beeld en negatieve verwachtingen ten aanzien van Anderen:

Jij bent niet OK

- Als jij me kwetst, ben jij niet OK
- Als je je afspraken niet nakomt, ben jij niet OK
- Als je over me roddelt, ben jij niet OK
- Als je me kritiek geeft, ben jij niet OK
- Als je anderen slecht behandelt, ben jij niet OK
- Als ik me door jou niet gehoord, gezien of gewaardeerd voel, ben jij niet OK
- Ook al ken ik je niet, ik denk dat jij niet OK bent
- Wat je ook doet, ik heb toch geen vertrouwen in je, jij bent niet OK

We hebben allemaal positieve en negatieve overtuigingen. Hoe meer belemmerende overtuigingen en oordelen je hebt en hoe sterker je gevoelens hierbij zijn, des te meer triggers heb je om te gaan kijken door een 'Ik ben niet OK'- of 'Jij bent niet OK'-venster.

Natuurlijk kan iedereen door elk van de 4 vensters kijken. Soms varieert het per situatie hoe je jezelf en de ander waarneemt. Vaak hebben we wel een **voorkeursvenster**. Dat venster waardoor we meestal naar de wereld kijken. Soms kijk je al zo lang door een bepaald venster dat je je daar niet bewust van bent.

Het kan ook zijn dat je verkeerd inschat door welk venster je kijkt. Dan denk je bijvoorbeeld dat je jezelf ziet als OK, terwijl je er bij nadere reflectie achter komt dat je jezelf wel heel vaak wegcijfert of snel je mond houdt, omdat anderen het vast beter weten.

Waarom is het OK Kwadrant belangrijk?

Door je bewust te worden van het venster waardoor je kijkt, krijg je meer **inzicht** in jezelf. In het bijzonder geeft het je meer zicht op hoe je je verhoudt tot anderen en hoe die sociale omgang met anderen op jezelf van invloed is. Door het OK Kwadrant te verkennen kun je je bewust worden door welk venster je vooral kijkt.

Stel dat je merkt dat je in veel situaties bijvoorbeeld kijkt door het 'Ik ben niet OK, jij bent OK'-venster, dan merk je wellicht op dat je snel onzeker wordt in de omgang met anderen. Een stemmetje in je hoofd zegt misschien vaak "zij weten het vast beter, ze zijn leuker of aardiger". Je maakt je dan mogelijk klein, duikt weg voor situaties waarin je bang bent onder te doen voor anderen of je stelt het belang van de ander altijd voorop. Daardoor voel je je waarschijnlijk niet optimaal in je kracht staan. Je loopt dan kansen mis en je maakt anderen als het ware verantwoordelijk voor jouw geluk.

Weten door welk venster je kijkt kan een eerste stap zijn om te achterhalen waar je staat in je communicatie en samenwerking met anderen. Vervolgens kun je dan meer zicht krijgen op de inhoud en het belang van het 'Ik ben OK, jij bent OK'-venster. Zodanig dat je stappen kunt gaan zetten om dat tot je voorkeursvenster te gaan maken, waardoor je meer in je **kracht** komt te staan en prettiger en effectiever zult kunnen communiceren en samenwerken.

Hoe kom je uit een Ik ben niet OK positie?

Een ik ben niet OK positie ontstaat vaak in je jeugd. Gebeurtenissen toen vormen je zelfbeeld. Als volwassene kun je dit basisbeeld nog steeds met je meedragen. Wat je kunt doen is dit beeld herframen. Je bent nu volwassen. Ga met je zelf in gesprek hoe waar het negatieve oordeel over jezelf is. Vraag mensen om je heen wat zij van jou vinden. Krik je beeld op door zelfreflectie, gesprekken met mensen om je heen, een 360 feedback onderzoek, drijfveren/ persoonlijkheidstests of coaching. Leer jezelf als volwassene goed kennen. Check ook waar je deze positie hebt ingenomen vanuit je achtergrond/opvoeding/ familiesysteem. Cijferen jullie jezelf weg in de familie, gaat de ander voor, passen jullie je aan? Kun je dit ook her-kaderen?

Hoe kom je uit een De ander is niet OK positie?

Ook dit ontstaat vaak al in de jeugd. Maar het gebeurt ook snel in een de rol van leidinggevende, meerdere, trainer, coach, hulpverlener, docent. Jij weet dan ook vaak meer dan de ander. Jij bent wellicht de redder. Maar dat maakt nog niet dat je boven iemand staat of wil staan. Dat heeft alleen maar negatieve effecten in de interactie met de ander. Je kunt hier anders naar gaan kijken. Hoeveel verder kom je niet met een OK OK positie? Hoe veel sneller leert de ander dan wel niet? Of geneest de ander dan door het zelfherstellend vermogen aan te wakkeren? Of voelt de ander zich op zijn gemak. Heeft meer zelfvertrouwen en komt beter uit de verf. Wil harder werken. Of meer samenwerken. OK OK is een WIN WIN positie.

BIND-t

“En dan ben je plotseling leidinggevende (3 tips)”

Uit een column in MT

Je was medewerker, je wordt manager. Een beloning voor het harde werken van de afgelopen jaren. Besef alleen wel dat door die functieswitch je taken én de verhoudingen met collega's veranderen. 'Ik zat nog te vaak met één been bij de klant.'

Bijna negen jaar werkte Henk Boersen voor een PR-bureau in de hoofdstad, toen hij op 1 januari 2016 de overstap maakt naar Glasnost. Een dan nog klein bureau, maar wel één met flinke groeiplannen. 'Ik kwam er binnen als Senior Consultant', zegt Boersen, 'maar was bij de sollicitatie al open geweest over mijn ambitie: business-partner worden.'

Aan de hand van de scaling up-methodiek van Verne Harnish groeit het creatief PR-bureau de jaren erna in rap tempo en komen er ook steeds meer collega's bij. Boersen is een kleine vier jaar in dienst als hij de overstap maakt naar het MT. Hij wordt managing partner en komt in die nieuwe rol naast *founder* Wouter Glaser te staan.

Was dat wennen? Toch wel, erkent hij. 'Mensen aansturen is voor mij geen aangeboren talent. Ik bekleedde tot die tijd toch meer een creatieve functie en was vooral bezig geweest met concepten bedenken en uitwerken. Dan word je leidinggevende en verandert je rol. Ik stond in het begin nog regelmatig met één been bij de klant, terwijl je je eigenlijk moet focussen op interne processen.'

'Dit zie je trouwens wel vaker bij medewerkers die manager worden. Inmiddels gaat me dit goed af. Ik werk nu 100 procent van mijn tijd aan het bedrijf in plaats van in het bedrijf. En leren doe ik nog steeds elke dag. Ik lees veel of luister boeken op Storytel.'

Tip: *Waarschijnlijk maak je promotie, omdat je goed bent in je vak. Pas alleen op dat je niet in het uitvoerende werk blijft hangen. Daar zijn vanaf nu andere collega's voor. En je helpt ze niet door te zeggen hoe jij vindt dat het moet, slimmer is het om goed te luisteren en vooral veel vragen te blijven stellen. Laat de verantwoordelijkheid bij de verantwoordelijke.*

AVR.

BIND-t

Hoe collega's reageren

Zelf ben je waarschijnlijk niet veranderd. Je positie is dat wel. En daardoor zullen collega's mogelijk op een andere manier naar je kijken. Grote kans dat je dat niet direct merkt en het hoeft ook helemaal geen probleem te zijn. Sterker nog, het hoort er gewoon bij.

'Daar heb ik eigenlijk niet zoveel van meegekregen' vertelt Boersen. 'Misschien komt dat omdat we een platte organisatie zijn. Ik ben vanaf de eerste dag in mijn nieuwe rol in ieder geval heel open geweest en heb met iedereen gesprekken aangeknoopt. Waar sta je? Wat wil je naartoe? Hoe kan ik je daarbij helpen? Veel van mijn collega's die er toen al bij waren, sturen inmiddels een afdeling aan.'

Tip: *Zo'n functieswitch is voor sommige collega's best even wennen. Ga daarover het gesprek aan. Geef ruimte aan die gevoelens en stem af wat je van elkaar verwacht.*

Geen allemansvriend

Leiding geven is niet alleen maar feest (want: meer invloed en hoger salaris), het betekent ook dat je soms moeilijke besluiten moet nemen. Enige mate van afstand komt dan wel van pas. Je kunt je simpelweg niet blijven opstellen als allemansvriend. 'Als ik eerlijk ben, doe ik dat nog wel een beetje. Zeker als ik weet dat iemand uit het juiste hout is gesneden', zegt Boersen.

'Ik heb geleerd dat je vooral helder moet communiceren, want collega's zijn gebaat bij duidelijkheid. En dat geldt zeker als je net bent aangesteld als leidinggevende. Mijn motto als manager: 'wees hard als het om verantwoordelijkheden gaat, blijf zacht op de relatie.'

Tip: *Vriendschappelijk blijven omgaan met collega's aan wie je nu leiding geeft is echt geen doodzonde. Zolang je maar wel bereid blijft om moeilijke beslissingen te nemen. De belangen van het bedrijf staan voorop. Als iemand niet presteert, is het jouw taak om hem of haar daarop te wijzen.*

**“Leiding geven:
werk aan het proces in plaats van in het proces”**

Samadhi b.v.

AVR.