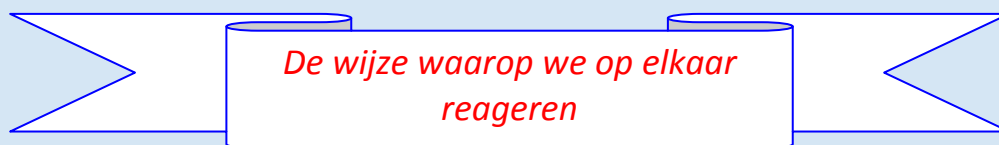


INTERACTIE

Een belangrijk aspect in de communicatie met anderen is dus de interactie tussen beide gesprekspartners. Interactie is het proces dat zich tussen twee mensen ontwikkelt in hun communicatie.

Je kunt interactie het beste beschrijven als:



Ik ga nu wat dieper in op de achtergrond van interactie. Dit doe ik aan de hand van de *Interactieroos van Leary*.

INTERACTIEROOS VAN LEARY

Ook in het model van Leary wordt uitgegaan van de veronderstelling dat de reactie van iemand bepaald wordt door de daaraan voorafgaande opstelling, opmerking of handeling van de gesprekspartner.

De reacties van mensen zijn daarbij in te delen volgens twee tegenpolige lijnen:

- *boven* en *onder* voor leiden tegenover ondergeschikt gedrag;
- *samen* en *tegen* voor samenwerkend tegenover tegenwerkend gedrag.

Hieruit volgt dat er dus vier hoofdvarianten mogelijk zijn:



THE LEADERSHIP CORP

Boven / samen:

Leidend en solidair gedrag waarmee je naar de ander communiceert dat hij zich vriendelijk en solidair moet opstellen. Sturen en veel eigen inbreng zijn de kenmerken voor een sterk bovengedrag. Het samengedrag uit zich vooral in ondersteuning en stimulatie.

Onder / samen:

Afhankelijk en vriendelijk gedrag waarmee je naar de ander communiceert dat hij initiatief moet nemen die aansluit bij jouw behoefte. Sterk ondergedrag uit zich door een afwachtende houding en veel vragen. Het samengedrag is vooral meewerkend en vriendelijk.

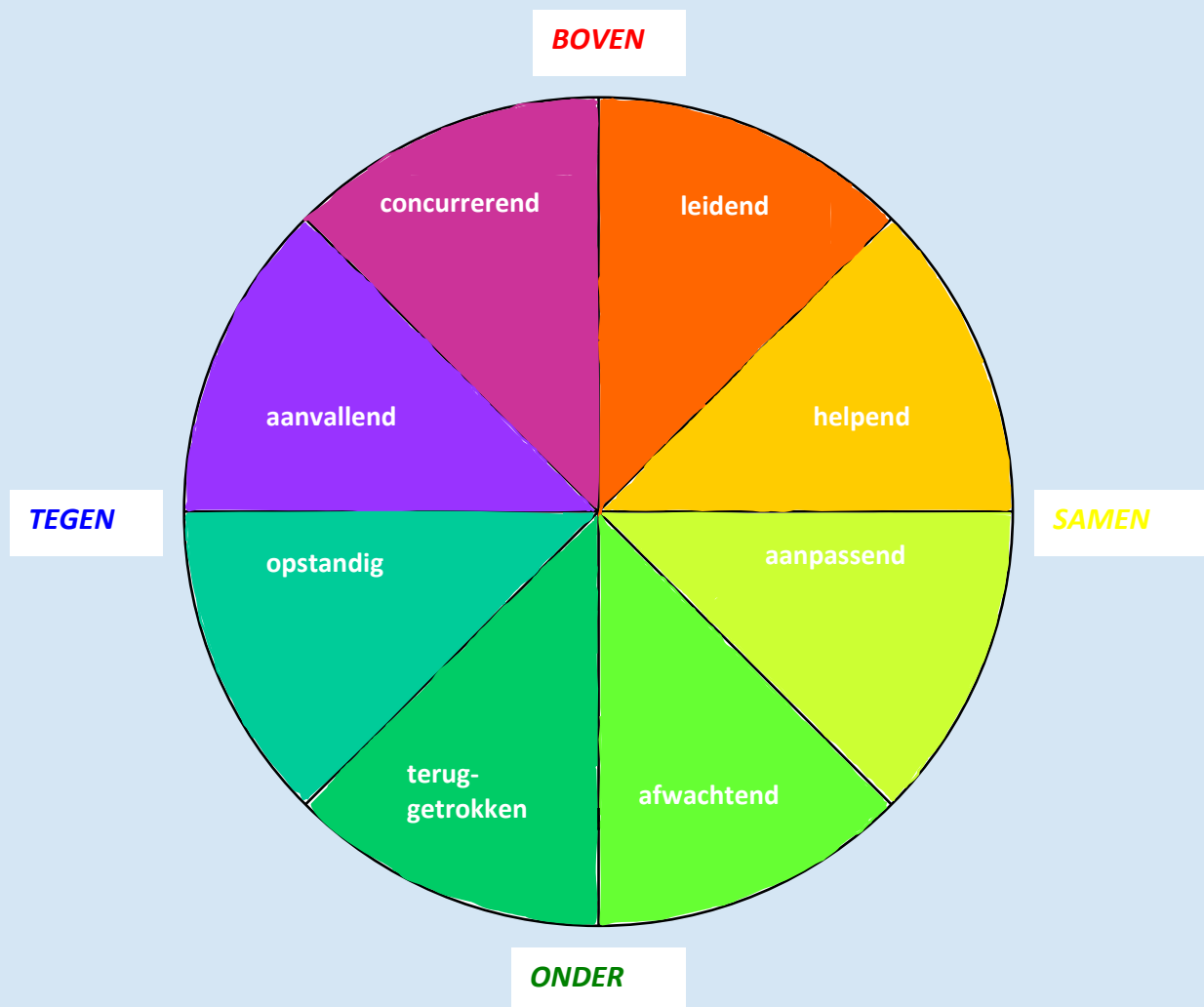
Onder / tegen:

Afhankelijk en wantrouwend gedrag waarmee je naar de ander communiceert dat hij niets aan jou over moet laten. Sterk ondergedrag leidt tot vermijden en ontvluchten van situaties. Het tegengedrag uit zich door veel weerlegging van argumenten en de quasi acceptatie.

Boven / tegen:

Superieur en oppositioneel gedrag waarmee je naar de ander communiceert dat hij ontzag moet hebben. Wanneer het bovengedrag sterker is dan uit zich dat vooral in het doordrukken van je eigen mening. Een sterk tegengedrag uit zich in de felheid van discussie en het willen winnen.

Dit is als volgt samen te vatten in het volgende schema:



REACTIES

Zoals eerder opgemerkt wekt ons gedrag een reactie op bij onze gesprekspartner. Deze reactie kan op een aantal manieren plaatsvinden, namelijk: aanvullende reacties, bestrijdende reacties of negerende reacties.



THE LEADERSHIP CORP

Aanvullende reacties:

Horizontaal gezien merk je dat je gesprekspartner jouw gedrag *overneemt*; samengedrag roept samengedrag op, en tegengedrag roept tegengedrag op. Verticaal gezien merk je dat je gesprekspartner jouw gedrag *spiegelt*; bovengedrag roept ondergedrag op, en ondergedrag roept bovengedrag op.

Bestrijdende reacties:

De ander accepteert jouw gedrag niet en gaat in de aanval door bovengedrag eveneens met bovengedrag te beantwoorden. Er ontstaat dan een strijd die kan leiden tot conflicten.

Negerende reacties:

De ander accepteert jouw gedrag niet en gaat in de verdediging door zich voor jou af te sluiten. Als dit van beide kanten gebeurt ontstaat er een situatie waarin langs elkaar heen praat en werkt.

WEERSTAND

Het gevaar bestaat dat je gedrag weerstand oproept bij je gesprekspartner. Door de wisselwerking tussen beiden om te draaien kun je deze weerstand opheffen.

Bijvoorbeeld:

Je herkent bij de ander duidelijk weerstand tegen je ideeën of tegen jou als persoon. Hij zet zich af, en treedt in verzet bij alles wat jij voorstelt. Ten eerste moet je dit gedrag herkennen als ondergeschikt gedrag, en begrijpen dat de ander jouw gedrag blijkbaar als leidend bovengedrag ervaart. Je zit dus in het proces van aanvullende reacties *boven* en *onder*.

Je natuurlijke gedrag op dit ondergedrag is dat je juist meer bovengedrag gaat vertonen (aanvullende reactie) waardoor de ander zich op zijn beurt juist nog meer tegen jouw gedrag gaat afzetten.

Door de wisselwerking om te draaien en dus zelf ondergedrag aan te nemen (bijvoorbeeld door je afwachtender op te stellen, belangstelling te tonen of meer te vragen) zal de ander meer initiatief moeten nemen en dus bovengedrag gaan vertonen. Hierdoor zal hij meer open staan voor jouw argumenten en ideeën. Het omdraaien van de wisselwerking komt het beste tot zijn recht als je niet alleen verticaal spiegelt, maar ook diagonaal spiegelt (bijvoorbeeld boven / tegen omzetten naar onder / samen).

Waarom toch deze wat ingewikkelde theorie? Het blijkt van belang te zijn aangepast te kunnen reageren en in te spelen op het gedrag van de ander, om zo de sfeer en de onderlinge verstandhouding te handhaven of te verbeteren. Misschien lijkt het wat al te vanzelfsprekend dat we aangepast moeten kunnen reageren. Vaak valt echter waar te nemen dat mensen toch te kort schieten in de volledigheid van hun gedrag. Iedereen heeft immers zijn eigen stijl. Iemand kan bijvoorbeeld wat dominant van aard zijn, waardoor bovengedrag dan het meest voor de hand ligt. De kunst is nu om de eigen stijl te completeren met het gedrag dat er tegengesteld aan is, want ook dat zal soms nodig zijn. In het onderstaande schema staan van elke gedragsstijl de bekendste eigenschappen beschreven.

Soort Stijl	Kenmerken
Leidend (boven / samen)	Uitleggen, regelen, opdrachten geven, zijpaden vermijden, kiezen in het belang van mensen maar zonder hun inspraak.
Helpend (samen / boven)	Op eigen initiatief helpen, stimuleren, op ideeën brengen, suggesties doen, geruststellen, voorzieningen treffen, zorgzaam zijn.
Aanpassend (samen / onder)	Interesse tonen, actief luisteren, meedoen, hulp aanbieden, waardering laten blijken, oog voor persoonlijke relaties en groepsprocessen.



THE LEADERSHIP CORP

Afwachtend
(onder / samen)

Mensen hun gang laten gaan, initiatieven honoreren, zelfstandig werken aanmoedigen, zich aanpassen, niet ingrijpen.

Teruggetrokken
(onder / tegen)

Afwachten, onverschillig zijn, ongelijk bekennen, zich erbij neerleggen, zich terugtrekken.

Opstandig
(tegen / onder)

Demonstratief zwijgen of mokken, kritiek uiten, wachten tot het stil is, afkeurend reageren.

Aanvallend
(tegen / boven)

Negatief beoordelen, boosheid uiten, straffen, eisen stellen, onvoorwaardelijk afkeuren.

Concurrerend
(boven / tegen)

Constructief afkeuren (tegenvoorstellen doen), controleren, beslist optreden, duidelijke eisen stellen, positieve alternatieven opleggen.