

LIFO

Ken jezelf met LIFO®

Veel gedrag vindt onbewust plaats. Het berust op onbewuste overtuigingen, opvattingen en waarden en maakt gebruik van diep ingesleten patronen en automatismen. Ook binnen organisaties bestaat het gedrag van medewerkers én managers voor een groot deel uit gewoontes en patronen.

Freek is junior-communicatiemedewerker. Hij is vorig jaar afgestudeerd en werkt sinds kort als communicatiemedewerker social media bij een gemeente. Het is een nieuwe functie: de gemeente wil strategisch gebruik gaan maken van social media in haar communicatie met bewoners. Freek ziet kansen, véél kansen. Hij heeft de invoering van het socialmediabeleid goed voorbereid: de doelen zijn helder en de gewenste resultaten zijn SMART geformuleerd. Ondanks de bezuinigingen heeft hij bij het hoofd HRM en de projectmanager ICT extra budget kunnen reserveren voor scholing en begeleiding. Daar is hij als beginnend communicatieadviseur best een beetje trots op. Tijdens het teamoverleg vertelt Freek dan ook enthousiast aan zijn communicatiecollega's over wat komen gaat. Ik heb mijn zaakjes goed voor elkaar, denkt hij. De stemming in het communicatieteam is lauw: de collega's reageren nauwelijks of zelfs afwijzend. "Hier hebben we helemaal geen tijd voor" en "Als je maar niet denkt dat ik thuis voor mijn werk ga twitteren." Freek vraagt zich af wat hij over het hoofd heeft gezien.¹

Herken je deze situatie? Net als Freek kijken we het liefst naar de wereld om ons heen door het venster van onze eigen voorkeur. Welk venster we kiezen wordt voor een groot deel bepaald door onze zogeheten waardenoriëntaties. In bovenstaand voorbeeld kijkt Freek van nature met een resultaatgerichte blik naar de invoering van het nieuwe socialmediabeleid. Hij heeft voor ogen wat hij daarmee wil bereiken, gaat hiermee actief aan de slag en houdt daarbij de focus op het gewenste eindresultaat. Het is maar de vraag in hoeverre Freek daarbij ook aandacht heeft gehad voor kritiekpunten van zijn collega's. Hebben zij hun zorgen kunnen uiten en hun ideeën kunnen inbrengen?

Er zijn vele modellen en instrumenten beschikbaar om te kijken naar je eigen gedrag. Een van die modellen is **Life Orientations®** (Atkins & Katcher), in de praktijk afgekort tot LIFO®: een krachtig en zeer toegankelijk instrument dat inzicht geeft in eigen gedrag en gedrag van collega's in zowel gunstige als ongunstige omstandigheden. Het LIFO®-model maakt onderscheid tussen vier waardenoriëntaties die richting geven aan je gedrag. Mensen verschillen in de mate waarin zij één of meerdere gedragsstijlen laten zien (zie kader).

¹ Voorbeeld van de BO-stijl uit de LIFO®-methodiek.

De Steungevend/Opgevend-stijl (SO): de kwaliteitsbril

- Wil bij voorkeur hoge kwaliteit leveren en stelt zichzelf vanuit de eigen overtuigingen ten dienste van de (organisatie- of team)doelstellingen.
- Houdt ervan om samen een teamdoel te bereiken, werkt graag vanuit consensus en heeft oog voor het ontwikkelaspect in teams.
- Iemand met een hoge SO-stijl wordt graag gezien als een ontvankelijke en achtenswaardige collega met verstand van zaken.

De Beheersend/Overheersend-stijl (BO): de actiebril

- Wil bij voorkeur actief ingrijpen in de wereld om zich heen en zo de eigen competenties laten zien en concrete resultaten bereiken.
- Houdt van deadlines en een competitieve werksfeer, kan goed knopen doorhakken en bereikt graag méér resultaat dan van tevoren is afgesproken.
- Iemand met een hoge BO-stijl wordt graag gezien als een actieve en competente collega die dingen voor elkaar krijgt.

De Behoudend/Afhoudend-stijl (BA): de analysebril

- Wil bij voorkeur een situatie methodisch benaderen en via objectieve waarneming de juiste probleemanalyse stellen.
- Houdt van planmatig werken, vermijdt het liefst risico's en behoudt graag bestaande elementen bij verandering.
- Iemand met een hoge BA-stijl wordt graag gezien als een objectief en rationeel persoon die zaken methodisch en grondig aanpakt.

De Meegevend/Weggevend-stijl (MW): de harmoniebril

- Wil bij voorkeur werken in een harmonische sfeer en is op zoek naar verbinding met andere collega's en teams.
- Houdt van harmonieuze verhoudingen, wil graag met plezier ergens aan werken en staat van nature positief tegenover nieuwe ontwikkelingen.
- Iemand met een hoge MW-stijl wordt graag gezien als een persoon die men er graag in een (project)team bij wil hebben en die voor verbinding zorgt.

Hoe je zaken ziet en ervaart, wordt sterk beïnvloed door de bril waarmee je naar een situatie kijkt. Ken jij als adviseur de bril of brillen van jouw voorkeur? En ken je die van je klanten en collega's?

In principe kan ieder mens álle gedragstijlen vertonen. Toch hebben we allemaal wel een voorkeur voor één of meer vensters van waaruit we een situatie bij voorkeur bekijken: de ene bril past ons wat beter dan de andere. *Het is zaak die eigen bril waarmee we onze omgeving waarnemen, nader te onderzoeken. Alleen dan leren we onze eigen waarden en gedragsvoorkeuren kennen en kunnen we die van anderen beter herkennen en ook waarderen.*

Een resultaatgericht adviseur (hoofdstijl BO, zoals Freek in ons eerder gegeven voorbeeld) kijkt anders naar een werksituatie dan een adviseur die z'n handelen baseert op een gedegen analyse van de ontstane situatie (hoofdstijl BA). De resultaatgerichte adviseur zal vooral op zoek zijn naar oplossingen, terwijl de

analysegerichte teamleider eerst zal proberen de vinger op de zere plek te leggen. Door als professional jezelf goed te kennen, kun je je beter verbinden met (de waarden en gedragsvoorkeuren van) de ander. Je 'herkent' en 'erkent' je klanten en collega's beter en je zult meer begrip kunnen opbrengen voor hun afwegingen en aanpak. Doordat je begrip toeneemt, kun je ook gemakkelijker gebruik maken van de expertise en kwaliteiten van anderen. Zo creëer je de randvoorwaarden voor een effectieve communicatie en betere samenwerking.

Wil je meer weten over **Life Orientations®**? Kijk dan op www.connydelaat.nl. Je vindt daar meer informatie over deze ontwikkelmethodiek en hoe jij en je team in het bezit kunnen komen van een LIFO®-profielbeschrijving.