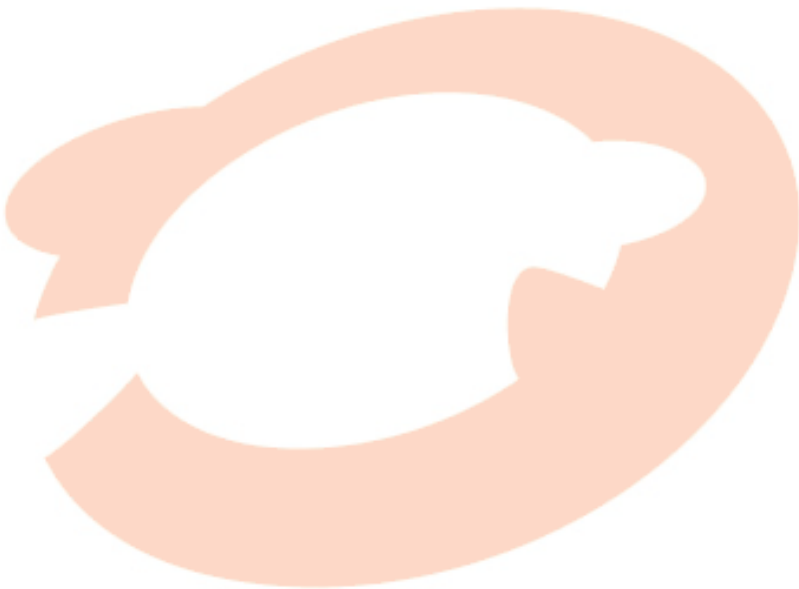


# *Het statusmodel 1*

*De basis van alle communicatie*



Henk Stultiens & Luuk Stultiens

[www.hetfenomeenstatus.nl](http://www.hetfenomeenstatus.nl)

[www.explizzit.nl](http://www.explizzit.nl)

Henk Stultiens & Luuk Stultiens

*Het fenomeen status.*

*Waarom we ons gedragen zoals we doen.*

Scriptum Publishers, 2004.

[www.hetfenomeenstatus.nl](http://www.hetfenomeenstatus.nl)

[www.explizit.nl](http://www.explizit.nl)

## **Inhoudsopgave**

Onze statuteteksten gebruiken mag, mits.....	1
Status nét even anders.....	2
Waarom we ons gedragen zoals we doen.....	3
Het statusmodel: een verhelderende kijk.....	4
Twee statuspatronen: masculien en feminien.....	17
Als het mis gaat tussen mensen.....	21
Het statusmodel als handvat.....	31
Bijlage: situatieanalyse in vier stappen.....	34
Meer informatie.....	35
Literatuur.....	36
Internet.....	36

## Onze statuteteksten gebruiken mag, mits...

Steeds vaker komen wij (delen van) onze teksten tegen, zowel op internet als in boeken. Helaas vaak zonder de geringste bronvermelding.

Dat is niet prettig. Wees vrij om onze kennis over het statusmodel te gebruiken, maar doe het a.u.b. zoals het hoort. We onderscheiden gebruik voor **privé**- en voor **zakelijke** doeleinden.

Zakelijk – Ingeval van gebruik voor onderwijs, trainingen, cursussen, workshops, lezingen dan wel eenduidig commerciële toepassingen vragen wij vooraf overleg over het gebruik, alvorens we toestemming geven.

De reden: helaas gebruiken mensen onze teksten regelmatig verkeerd. Daardoor lijkt het soms dat wij zaken beweren waar we het in feite helemaal niet mee eens zijn. Door met ons te overleggen, voorkomen we misverstanden. Na ons akkoord graag bronvermelding en (pdf-)versienummer bij aanvang van de geleende tekst.

Overigens heb je voor zakelijk toepassing onze **schriftelijke** toestemming nodig.

Privé – Voor je blog, een werkstuk, et cetera, vermeld je de auteurs en de titel van je brontekst, inclusief het webadres en (pdf-)versienummer.

Altijd – We hopen dat je sowieso contact opneemt om zaken door te spreken en je vragen te stellen. We zullen ons best doen om je vragen te beantwoorden. Ook als je opmerkingen hebt, neem contact met ons op. Zo kunnen we het statusmodel nog toegankelijker maken.

Alvast hartelijk dank voor je begrip en medewerking.  
Henk Stultiens & Luuk Stultiens

## Status *nét* even anders...

We gebruiken status heel anders dan je misschien gewend bent. Zeker als je status van Johnstone (improvisatie) kent, kan de omschakeling nodig zijn.

Er zijn wat fundamentele verschillen. Wij halen een paar onderdelen uit elkaar:

1. concreet handelen, het gedrag (iemand verhoogt en/of verlaagt zichzelf of een ander),
2. je gewaarwording daarvan (je verlaagd of verhoogd voelen),
3. de interne reactie (wat je ervan vindt) en
4. je reactie op je gewaarwording (je reageert in de vorm van gedrag: jezelf of de ander verhogen en verlagen).

In ons alledaagse taalgebruik lopen de concrete handeling (1) en de interne reactie (3) vaak door of over de gewaarwording (2) heen. Dat geldt ook wel voor de reactie op de gewaarwording (4). Om gedrag beter te begrijpen is het onderscheid tussen deze onderdelen belangrijk.

Daarnaast is onze taal gebaseerd op posities, niet op de dynamiek (bewegingen). Het gevolg is dat we de dynamiek van gedrag op een statische manier beschrijven. En dat draagt niet bij aan de zorgvuldigheid.

Vergeet daarom alles wat je van en over impro-status, sociale status of socio-economische status weet en vindt. Zet hoge en lage status (posities) aan de kant (omdat ze alleen in boeken bestaan).

## **Waarom we ons gedragen zoals we doen**

We weten het allemaal: de baas heeft macht, de docent heeft overwicht en die overbuurman is dominant. Maar waarom vinden we dat? Wat doen ze precies? Het zit 'm niet alleen in het gedrag van die ander. Het belangrijkste zijn de verhoudingen die we waarnemen. We noemen deze verhoudingen 'interactiestatus' of kortweg: status.

Interactiestatus legt uit waar communicatie in feite om draait: het vormgeven van verhoudingen. Het maakt duidelijk wát mensen doen en hóe ze dat doen. Interactiestatus geeft woorden aan onze notie van verhoudingen.

Dit boekje is een introductie van het statusmodel. We maken duidelijk dat interactiestatus zeer bruikbaar is om communicatieproblemen te herkennen, aan te pakken en op te lossen. Het geeft je het gereedschap om gedrag te beïnvloeden, zowel op individueel niveau als op het niveau van bijvoorbeeld afdelingen, teams en organisaties.

## Het statusmodel: een verhelderende kijk

Er zijn meerdere gedragsmodellen die je kunnen helpen om gedrag te begrijpen, te beïnvloeden en te leren. Van alle modellen is het statusmodel het meest praktisch:

- voor je *gevoel*: het statusmodel is verbonden met wat je lichamelijk ervaart in het contact met anderen. Het geeft je heldere ijkpunten.
- voor *grip* op situaties: het statusmodel geeft je de *taal* om situaties te *beschrijven* en te *begrijpen* en
- als *gereedschap* om eigen en andermans *gedrag* direct, ethisch en adequaat te *beïnvloeden*.

Het belangrijkste onderdeel van het statusmodel is het begrip 'status'. Om verwarring te voorkomen, nemen we eerst dit begrip onder de loep. Wat verstaan we daar precies onder?

Er zijn drie statusdomeinen: de maatschappelijke status, de functiegebonden status en de interactiestatus.

*Maatschappelijke status* – Met behulp van maatschappelijke status, ook wel sociale of sociaal-maatschappelijke status, ordenen we de samenleving. De sociale status van een arts en een caissière verschillen. Ze wonen in een ander huis, hebben andere vrienden, dragen andere kleding, et cetera. De arts staat hoger op de maatschappelijke ladder dan de caissière. Je kunt je voorstellen hoe deze verschillen invloed hebben op de manier waarop de arts en de caissière met elkaar omgaan als ze elkaar ontmoeten op de verjaardag van een gemeenschappelijke kennis.

*Functiegebonden status* – Ook organisaties en instellingen kennen een rangorde of hiërarchie. De directeur, de manager en de productiemedewerker hebben elk hun eigen plek in de functiegebonden

hiërarchie. Ook hier zie je voor je hoe de manager anders praat tegen de directeur dan tegen de productiemedewerker. De functiegebonden status van de directeur is hoger, die van de productiemedewerker is lager.<sup>1</sup>

*Interactiestatus* – Tot slot is er, los van de vorige twee hiërarchieën, een van moment tot moment veranderende hiërarchie. Dit is interactiestatus. De *verhoudingen* worden bepaald door de *communicatie op dat moment* en niet door sociale of functiegebonden status. Deze communicatieve verhoudingen kunnen dus afwijken van de maatschappelijke en/of de functiegebonden status.

### **Het derde statusdomein: interactiestatus**

Het statusmodel gaat over het derde statusdomein: interactiestatus. Als we het nu over status hebben, bedoelen we dus interactiestatus. We illustreren status met een voorbeeld uit ieders schoolverleden.

#### *Het voorbeeld van de drie leraren*

Toen we op school zaten, kwamen we drie typen leraren tegen.

*Leraar 1* – We kennen allemaal de leraar die ons met angst vervulde. Toen je de eerste keer bij hem de klas binnenkwam, wist je het meteen: mond dicht en geen flauwekul uithalen. Deze leraar was beslist zeer deskundig, maar leren was er geen pretje. Hij was streng, autoritair. Soms stuurde hij iemand de klas uit. Als hij dan vroeg wie er nog meer uitgestuurd wilde worden, was het doodstil. Meestal was stilzwijgend dreigen voldoende. Je beefde al bij voorbaat.

---

1 We spreken van functiegebonden status, omdat deze gebonden is aan de functie die iemand bekleedt. Het is iets anders dan ‘functionele’ status. Dat is een status – van welke soort dan ook – die functioneel is in de zin van passend, geschikt of correct in deze situatie.



*Leraar 2* – Deze leraar vervulde ons bijna met medelijden. Ook bij hem wist je meteen hoe het zou gaan: binnen twee weken is hij overspannen. Op de een of andere manier kon deze leraar geen overwicht krijgen; het waren altijd de leerlingen die de dienst uitmaakten. Hoe je je ook voornam je te gedragen, telkens liep het weer uit de hand. Wanneer je eens terechtgewezen werd, kwam dat door ingrijpen van een andere leraar. Respect was een onbekend woord. De klas uitgestuurd worden, was geinig. Op de vraag of er nog meer kandidaten waren, liep iedereen weg.

*Leraar 3* – Ten slotte is er de geweldige leraar. Er werd geleerd, maar ook plezier gemaakt. Deze leraar was altijd aanwezig en toch op de achtergrond. Hij was de baas, maar als leerling kreeg je de ruimte. Je haalde wel eens een grapje uit, maar zelden of nooit ging het over de grens.

#### *Verschillen tussen de leraren*

De eerste leraar is een zogenaamde hoge status, een starre hoge status. Hij verhoogt zichzelf op momenten dat de situatie daar niet in die mate om vraagt. Daarnaast lijkt hij niet in staat of bereid zichzelf te verlagen of anderen te verhogen op momenten dat dit nodig is. Hij is de baas en dat betekent grote en blijvende statusverschillen. Door het grote en starre verschil heb je geen respect meer voor deze leraar, maar angst.

De tweede leraar is een starre lage status. Hij lijkt zichzelf niet te kunnen verhogen op momenten dat het nodig is en positioneert zich voortdurend onder de leerlingen. Hij stuntelt of struikelt mischien, waardoor hij zichzelf nog meer verlaagt.

De laatste leraar is een statusexpert. Hij past de verhoudingen aan de situatie aan. Soms verlaagt hij zichzelf en/of verhoogt hij de leerlingen, waardoor de verschillen gering zijn; een geintje uithalen kan. Op andere momenten maakt hij de klas duidelijk dat er gewerkt moet worden door zichzelf te verhogen en soms anderen te

verlagen. In tegenstelling tot de andere leraren weet hij op het juiste moment de juiste statusverhoging of -verlaging toe te passen.

### **Interactiestatus is er altijd: de vier statusbewegingen**

Elk moment van je leven heb je te maken met interactiestatus. Voor de 'leraar' in bovenstaande voorbeelden kun je baas, partner, trainer, regering, enzovoorts invullen.

#### *Statusbewegingen vanaf het eerste moment*

Peter wil de vergaderruimte binnengaan. Zal Arnoud, die voor hem loopt, de deur voor Peter openhouden? Zo ja, op welke manier? Onderdanig, keurig buigend als een lakei? Of neerbuigend, met de neus in de lucht? In het gedrag van beiden is de onderlinge verhouding zichtbaar. Hun gezamenlijke acties en reacties tonen de communicatieve verhoudingen.

Arnoud komt als eerste bij de deur en houdt deze open voor Peter. Peter neemt de deurklink van hem over met de vriendelijke opmerking "na jou". De deur voor Peter openhouden is hem in status verhoogd. Nadat Peter in status is verhoogd – de deur werd voor hem open gehouden – neemt hij de deurklink over en verhoogt hij Arnoud door hem vóór te laten gaan. Hiermee laat Peter meteen het wederkerigheidsprincipe zien: verhoogd worden vraagt om terugverhoging. Het is *etiquette* in statustermen weergegeven.

In de voorbeelden van de deur openhouden en de leraren zie je de vier statusbewegingen: je kunt jezelf in status verhogen of verlagen en je kunt de ander in status verhogen of verlagen.

De vier statusbewegingen zijn de bouwstenen van ons gedrag, met andere woorden: al ons gedrag kunnen we beschrijven als

verhogingen en verlagingen. Hoe eenvoudig de bouwstenen ook zijn, ons gedrag kan bijzonder complexe vormen aannemen. Met de combinatie van statusbewegingen vormen we veel verschillende gedragspatronen.

Je kunt het principe vergelijken met ons DNA. Dat erfelijk materiaal is opgebouwd uit slechts vier aminozuren. Toch is ons DNA uiterst complex, juist door de combinaties die je met vier bouwstenen kunt maken.



*Afbeelding 1 De vier statusbewegingen*

Sociale status en functiegebonden status zijn tamelijk onbeweeglijk. Sociale posities en functies veranderen niet snel. Zoals uit de voorbeelden blijkt, is interactiestatus het meest dynamische statusdomein. Leraar drie past zich van moment tot moment aan de situatie aan. De andere leraren houden vast aan één of enkele statusbewegingen. De sociale en functiegebonden status hebben wel invloed op de interactiestatus. Stel je maar eens voor hoe de verschillende mensen elkaar tegemoet treden. Welke statusbewegingen kiezen ze en welke vinden ze gepast?

## Hoe herken je status?

Niemand is zonder gedrag. De verhoudingen en de statusbewegingen kun je aflezen aan gedragskenmerken, zoals houding, beweging en stemgebruik. Maar ook met de woorden die je gebruikt, geef je uitdrukking aan de statusverhoudingen. Denk aan de drie leraren.

Hieronder beschrijven we in grote lijnen waaraan je hogere en lagere status herkent:

<u><i>De (zelfverhogende) hogere status</i></u>	<u><i>De (zelfverlagende) lagere status</i></u>
De hogere status 'staat', door de manier waarop voeten, knieën, buik, schouders, hals gestapeld zijn. Hierdoor komt lengte tot uitdrukking.	De lagere status 'staat' minder en zijn lengte komt niet tot uitdrukking.
De hogere status heeft een ruime dynamiek en zijn stemgebruik is gecontroleerd.	De lagere status heeft weinig dynamiek in zijn stem en minder controle.
De hogere status kan een ander langere tijd aankijken en bepaalt zelf wanneer hij zijn blik afwendt.	De lagere status kijkt anderen niet direct in de ogen. Hij wendt zijn blik af zodra anderen hem aankijken.
De hogere status heeft de juiste spiertonus: niet meer of minder dan nodig is om stevig te staan.	De lagere status heeft (lokaal) óf een te geringe spierspanning óf een te hoge spanning. In beide gevallen staat hij minder stabiel.
De hogere status neemt relatief veel ruimte in.	De lagere status neemt minder ruimte in.

*Tabel 1 De statustabel (vervolg op volgende pagina)*

<u>De (zelfverhogende) hogere status</u>	<u>De (zelfverlagende) lagere status</u>
De hogere status kun je in bepaalde situaties als zeer prettig en effectief ervaren.	De lagere status kun je in bepaalde situaties als zeer prettig en effectief ervaren.
De hogere status heeft overwicht.	De lagere status wordt als niet bedreigend ervaren.

Tabel 1 De statustabel (vervolg)

De kenmerken in bovenstaande tabel beschrijven twee verschillende dingen:

- posities: de woorden ‘hogere’ en ‘lagere’ duiden op posities. De hogere staat boven de lagere status. Maar let op: het gaat bij deze positie natuurlijk niet over de functiegebonden status of de sociale positie. We hebben het alleen maar over gedrag.
- bewegingen: gedrag is dynamisch en bestaat uit statusbewegingen. Bij de hogere status in bovenstaand voorbeeld is dat de zelfverhoging. De lagere status in tabel 1 gebruikt juist de zelfverlaging.

In het dagelijks leven zijn we gewend om meer in posities te denken dan in bewegingen. We spreken over de maatschappelijke *positie* of over de *functie* (positie) die iemand in een bedrijf bekleedt. Ook bij de interactiestatus kun je spreken van een positie: iemand *is* of *heeft* een hogere of een lagere status. Met ‘positie’ beschrijven we slechts een momentopname.

Maar ons gedrag verandert voortdurend en daarmee ook de verhoudingen. Geen enkel moment is hetzelfde als het vorige. Dat geeft communicatie haar dynamiek, haar beweging.

Om gedrag echt te begrijpen en te beïnvloeden is het belangrijk

om niet in posities van hogere en lagere status te denken, maar naar de *statusbewegingen* te kijken. De bewegingen zijn belangrijker voor het slagen van de communicatie dan de posities die we ermee vormgeven.

### Statusdynamiek en ruimte

De beschrijving in de statustabel laat ook zien dat status over ruimte gaat. Jezelf of een ander verhogen, is vergelijkbaar met zelf meer ruimte nemen of de ander meer ruimte geven. Jezelf of de ander verlagen kun je vergelijken met zelf minder ruimte innemen of de ander ruimte ontnemen.

Hoe de ander je positie en beweging ervaart en inschat, kan in kleine gedragskenmerken zitten, zoals bijvoorbeeld de stand van het hoofd. Hoe groot het effect is van één wijziging, zie je aan de afbeeldingen van de Madonna van Botticelli hieronder.<sup>2</sup>



Afbeelding 2 Origineel



Afbeelding 3 Hoofd gekanteld

### **Welk gedrag is het beste?**

Alle vier de statusbewegingen zijn even belangrijk, de ene beweging is niet beter of belangrijker dan de andere. De situatie bepaalt welke bewegingen je het beste kunt gebruiken en in welke mate je

---

2 Zie voor meer Madonna's 'de kunst van het zoomen op [hetfenomeenstatus.nl](http://hetfenomeenstatus.nl).

ze moet toepassen. Alleen de keuze voor een bepaalde beweging kan in een gegeven situatie goed of fout zijn. Als statusbewegingen op zichzelf fout waren, zou dit de onderlinge communicatie flink beperken, zoals uit het onderstaande blijkt:

<b><u>Als ik ...</u></b>	<b><u>kan ik...</u></b>
... <u>mijzelf</u> niet mag <u>verhogen</u> ,	... niet zeggen dat ik vind dat ik gelijk heb.
... de <u>ander</u> niet mag <u>verhogen</u> ,	... geen welgemeend compliment geven.
... <u>mijzelf</u> niet mag <u>verlagen</u> ,	... geen oprechte excuses aanbieden.
... de <u>ander</u> niet mag <u>verlagen</u> ,	... de ander niet terechtwijzen.

*Tabel 2 De statusbewegingen zijn niet goed of fout*

### Alles gebeurt in een context

De context bepaalt of het gedrag van de betrokkenen 'klopt'. In de ene situatie is het verlagen of verhogen van jezelf of van de ander heel gepast. In een andere situatie vind je het juist ongepast. We illustreren dit met onderstaand voorbeeld van Marcel, een leraar, en Marlies, één van zijn leerlingen. We zien Marcel en Marlies in twee verschillende situaties.

*In de klas* – Marlies misdraagt zich in de klas. Ze schreeuwt voortdurend naar anderen. Marcel moet ingrijpen. Marlies neemt veel ruimte in en verhoogt zichzelf op een manier die niet bij de situatie past. Hier vinden we het passend als Marcel haar aanspreekt op haar gedrag, ofwel haar verlaagt. We zouden het ongepast vinden wanneer Marcel zichzelf verlaagt of door Marlies verder wordt verlaagd.

*Bij Marlies thuis* – Marcel is op huisbezoek en in gesprek met de ouders van Marlies. Ook nu zit Marlies weer te schreeuwen. We vinden het gepast als de ouders van Marlies haar verlagen: vader of moeder kunnen haar er op aanspreken en misschien zelfs straffen. Voor Marcel is dat minder passend. We zouden begrip op kunnen brengen voor Marlies als zij in deze context een statusverlaging door Marcel niet accepteert.

De context is in het statusmodel alles wat een situatie maakt tot wat ze is, en alles wat deze situatie onderscheidt van een andere situatie. Je kunt daarbij denken aan de betrokken personen, het tijdstip, de locatie, het onderwerp, de voorgeschiedenis, beweegredenen en nog veel meer.

Sommige delen van de context ken je of kun je zien. Je ziet de betrokken personen en de omgeving waarin je met de anderen communiceert. Uit gesprekken ken je een deel van de voorgeschiedenis.

Andere dingen blijven verborgen tot je er naar vraagt. Je kent niet de hele voorgeschiedenis en wat je er van weet is gekleurd door de mensen die je daarover sprak. Naar de beweegredenen van mensen kun je slechts gissen, tot je er expliciet naar vraagt.

Er zijn bij het voorbeeld van zojuist natuurlijk nog meer rollen en contexten te bedenken. Telkens blijkt, dat niet alleen de sociale posities of de functies bepalen of een statusbeweging gepast is of niet. Alle factoren die de situatie maken tot wat ze is, zijn van belang. Sociale en functiegebonden posities zijn daar slechts een onderdeel van.

### *De vraag is: wat is een effectieve interventie?*

Je zou een collega die boos reageert misschien terecht willen wijzen (anderverlaging), maar het is effectiever om hem een kopje koffie aan te bieden (anderverhoging) en wellicht zelf even een stapje terug te doen (zelfverlaging). De context bepaalt welke positie en welke beweging effectief is.



### *Uitvechten of een kopje koffie?*

Op zeker moment krijgt Theo bezoek van Agnes, een collega van een andere afdeling. Ze is boos: "Je zou mij vorige week het projectplan sturen, maar ik heb nog niets gezien!" Ze voelt zich blijkbaar erg verlaagd, zoals in haar gedrag zichtbaar is. Haar statusbeweging is de anderverlaging.

Theo is zich van geen kwaad bewust. Integendeel, hij zag net in de mail van Agnes de planning. Daar staat toch echt dat hij het plan pas volgende week moet sturen. Hij kan natuurlijk zijn gelijk halen, erom vechten, maar wat schiet hij daarmee op? Agnes zet misschien de hakken in het zand en dan gaat het van kwaad tot erger.

Theo besluit eerst de rust terug te brengen. Vervolgens ziet hij wel waar hij uitkomt. De vraag is hoe hij dat het beste kan doen.

Theo weet dat "doe eens rustig, ga eerst even zitten" averechts werkt. Ongeacht de toon – geruststellend of stellend – waarop hij deze tekst uit zou spreken, zou dat in deze situatie een verlaging zijn voor Agnes. Dus zegt Theo op rustige toon: "Ik begrijp dat er iets mis is gegaan. (Theo neemt de tijd) Laten we even kijken wat er precies gebeurd is. Wil je even gaan zitten? Kan ik je iets aanbieden?"

Theo gebruikt zijn stem, zijn houding en zijn bewegingen om Agnes ruimte te geven. Agnes verlaagde Theo. Theo bevestigt op zijn beurt de door Agnes neergezette rangorde met zijn gedrag. Daar hoeft Agnes dus niet meer om te vechten.

Als gevolg hiervan wordt Agnes rustiger. Haar anderverlaging neemt af en Theo krijgt meer ruimte. Uiteindelijk komt er een moment waarop Theo enige zelfverhoging (en misschien zelfs anderverlaging) kan gebruiken en Agnes dat accepteert. Wanneer het zover is, kan

Theo de situatie tot een oplossing brengen.

Als er in een gesprek meer statusdynamiek mogelijk is, kom je gemakkelijker tot oplossingen die alle partijen accepteren.

### **Status is intuïtief, voelbaar en zichtbaar**

Het statusmodel geeft je de taal om te beschrijven wat je ervaart. Met status kun je je eigen gedrag en dat van anderen beschrijven zonder daar een oordeel over te geven. De taal van het statusmodel loopt als het ware als een *ondertiteling* mee met de situatie en legt uit wat er gebeurt. De ondertiteling geeft geen oordeel, maar beschrijft alleen. Je kunt nog steeds vinden wat je van de situatie vindt, het statusmodel geeft je de mogelijkheid om afstand te nemen.

Behalve dat je verhogingen en verlagingen kunt beschrijven, kun je ze ook *voelen*. Agnes *voelt* zich verlaagd en daarom reageert ze zo op Theo. Theo *voelt* zich verlaagd door Agnes en heeft de keuze: gaat hij haar terugverlagen of verlaagt hij eerst zichzelf? Door de ruimte die Theo haar geeft, *voelt* zij zich gerespecteerd, ofwel verhoogd. En uiteindelijk, als alles goed komt, *voelt* Theo zich prettig (verhoogd) door het resultaat dat hij bereikt heeft.

Het voelen van een verhoging of verlaging begint met een gebeurtenis in je lichaam of daarbuiten. Dat kan gedrag van iemand anders zijn, maar ook het omvallen van je flip-over. Je lichaam reageert daarop: je krijgt het warm of koud, je gaat zweten, blozen, trillen, je krijgt jeuk, et cetera. Veel van deze reacties zijn voor anderen waar te nemen. Vervolgens word je je bewust van wat er in je lichaam gebeurt als reactie op de situatie. Nu pas kun je spreken van 'voelen' en kun je bewust tot actie overgaan: je besluit wel op niet te reageren met bepaald gedrag.

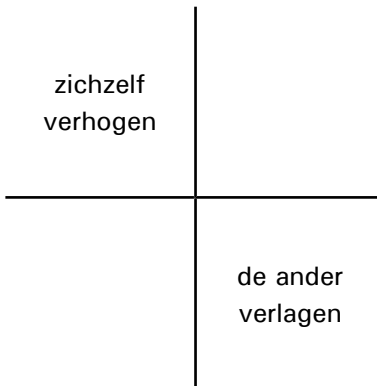
Deze volgorde geeft slechts de grote lijnen weer. Een nauwkeurigere beschrijving vind je bijvoorbeeld bij Damasio (2001, 2004),

Sapolsky (1998) en Stultiens & Stultiens (2004). Voor de lezer die graag een schematische voorstelling wil, staat in de bijlage op pagina 34 een stroomschema dat iedereen elke milliseconde doorloopt.

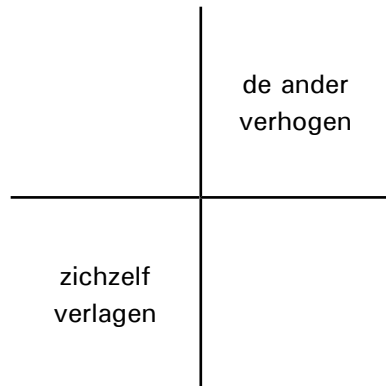
Je weet intuïtief of je je verhoogd of verlaagd voelt en je reageert *altijd*, zelfs voor je je er bewust van bent. Daar hoeft je dus niets voor te doen. Zowel je gevoel als je reactie daarop kun je beschrijven met de taal van het statusmodel. Elke gewaarwording die je als prettig zou kunnen betitelen, is een statusverhoging. Omgekeerd wijst het ervaren van een onprettig gevoel op een statusverlaging.

## Twee statuspatronen: masculien en feminien

We onderscheiden twee statuspatronen: het masculiene en het feminiene statuspatroon. Beide patronen zijn complementair. De dominante statusbewegingen van het masculiene patroon zijn de zelfverhoging en de anderverlaging (afbeelding 4). Die van het feminiene patroon zijn de zelfverlaging en anderverhoging (afbeelding 5).



*Afbeelding 4*  
*Masculien statuspatroon*



*Afbeelding 5*  
*Feminien statuspatroon*

### Masculien en feminien statuspatroon: de verschillen

Mannen zijn met name gericht op het verhogen van zichzelf en het verlagen van de ander. Daarom vraagt een 'echte' man de weg niet. Vragen betekent toegeven dat hij het niet weet: een zelfverlaging. Hij zal in een *briefing* niet vragen of Tom de uitleg van een simpele opdracht wil herhalen en al helemaal niet hardop zeggen dat hij iets gemist of niet begrepen heeft. Wel zal hij zijn buurman vragen plaats te maken, gebaren dat hij koffie wil en demonstratief iets te lang uit het raam kijken.

Vrouwen gebruiken voornamelijk de zelfverlaging en anderverhoging. Wie helpt als eerste met het inschenken van de koffie, wie

durft hardop om een herhaling van de uitleg van een opdracht te vragen en wie blijft steeds bij de les? Anderen in status verhogen en/of zichzelf verlagen brengt relaties minder snel in gevaar. Dit patroon is stabiliserend voor relaties.

Het masculiene patroon is gericht op het verwerven of behouden van posities. Zichzelf in status verhogen en/of een ander verlagen past in een competitief of concurrentiemodel.

Je ziet zowel het masculiene als het feminiene patroon bij mannen én bij vrouwen. Beide patronen zijn van grote waarde voor het slagen van de communicatie, daar ze beide hun functie en effect hebben. Je kunt het masculiene patroon ondersteunen als er knopen doorgehakt moeten worden, het creëert resultaat op korte termijn. Heeft de proceskant meer aandacht nodig, dan stimuleer je niet het masculiene, maar het feminiene statuspatroon.

#### Hanen, hennen en kuikens

Tom heeft eens een vergadering geleid, waarin het er heftig aan toe ging. Sommige aanwezigen waren erg dominant en gebruikten de zelfverhoging en anderverlaging te pas en te onpas. Door de kakofonie leek het een kippenhok.

Anderen probeerden voortdurend te sussen, anderen te verhogen, zichzelf te verlagen. Ze wilden de kool en de geit sparen en verloren alleen zichzelf.

#### De interventie

Toms interventie was heel eenvoudig. Op een gegeven moment riep hij: "Voor we naar het volgende agendapunt gaan, brengen we kort in kaart wie de haantjes en wie de hennen zijn."

Het werd stil. Enige tijd keken de deelnemers om zich heen. Sommigen keken anderen langere tijd aan. Andere deelnemers wisselden slechts korte blikken uit.

Het was meteen duidelijk wie de hanen en wie de

hennen waren.

### **Waar mannen en vrouwen samenwerken**

Mannen en vrouwen pakken problemen anders aan. Vrouwen plaatsen problemen vaker in een breder perspectief, kijken holistischer en betrekken de lange termijn in hun overwegingen. Mannen hebben de neiging om een probleem lineair en stellend te beschrijven en kijken naar een beperkte korte termijn oplossing.

Misverstanden vinden hun oorsprong vooral in het verschil in beleving van statusverhoudingen. Een man is voor zijn statusverhoging afhankelijk van zichzelf. Een andere man verhoogt hem niet of nauwelijks, tenzij strategisch. Daarbij beleeft hij een statusverhoging door een vrouw niet altijd als een serieuze verhoging. Hij steekt zijn tijd en energie in het voortdurend bewijzen van zijn mannelijkheid, zodat anderen hem zien als zelfstandig, sterk, slim. Dus maakt hij een vrouwelijke collega belachelijk omdat zij bij een probleem 'al' na korte tijd om hulp vraagt. Zelf weigert hij dagenlang elke uitgestoken hand. Sterker nog, hij doet er alles aan om de indruk te geven dat hij geen probleem heeft. Hij geeft daarmee aan dat het oplossen lang duurt vanwege de complexiteit van het probleem. Goed dus dat ze hém hiervoor gevraagd hebben.

De vrouwelijke collega is voor haar statusverhoging niet gericht op de korte termijn en niet afhankelijk van zichzelf, maar van anderen (verhoogd worden). Ze vraagt niet direct hulp bij een probleem, zoals haar mannelijke collega denkt. Eerder maakt haar vraag deel uit van een zoektocht naar andere belangen, andere elementen die kunnen leiden tot een goede langetermijnoplossing. Met haar 'hulpvraag' betreft zij anderen bij het oplossingsproces en werkt aan het verbeteren en behouden van relaties.

### **Waar mannen óf vrouwen samenwerken**

Ook bij samenwerking van alleen mannen of alleen vrouwen zie je vaak een verdeling in masculien en feminien statusgedrag. Mannen

en vrouwen kunnen in het ene team meer naar het masculiene gedrag neigen, terwijl ze in een ander samenwerkingsverband juist het feminiene patroon kiezen.

De situatie zelf kan daarop ook van invloed zijn. De verdeling van masculien en feminien statusgedrag kan in hetzelfde team per situatie anders zijn.

## Als het mis gaat tussen mensen

Bij een gezonde statusdynamiek ervaren we de verhoudingen als prettig. De verhogingen en verlagingen liggen binnen een prettige bandbreedte. De sfeer is daarom plezierig en effectief. Als de sfeer minder prettig is en de communicatie of samenwerking moeizaam verloopt, is er sprake van een hinderlijke statusdynamiek.

We onderscheiden vier statusdynamieken die je kunnen hinderen:

1. statusverstarring
2. onenigheid over de statusverhoudingen
3. groepsgebonden verstoringen
4. compensatie van verlaging

### 1. Statusverstarring

De belangrijkste en meest voorkomende verstoring is de statusverstarring. Bij deze verstoring maken de betrokkenen de sociale of de functiegebonden rangorde – of de groepsrangorde – tot de communicatieve. Dat betekent dat de lagere in deze rangordes niet voor zijn beurt kan, mag of wil spreken, of dat de hoger in de rangorde geplaatste zulk gedrag niet tolereert.

Bij statusverstarring zie je het volgende:

- Degene die hoger is in functie of sociale positie, houdt ook in de communicatie aan deze verhoudingen vast. Hij accepteert geen verlagingen van een ondergeschikte en gebruikt voornamelijk de zelfverhoging en anderverlaging.
- Degene die lager is in functie of sociale positie, houdt ook in de communicatie aan deze verhoudingen vast. Hij durft de hogergeplaatste niet te verlagen en gebruikt voornamelijk de anderverhoging en zelfverlaging.



Zowel de hoger- als de lagergeplaatste houdt vast aan deze statusdynamiek. Ze doen dat om verlagingen nu of in de toekomst te vermijden. Voor de hogergeplaatste kan het de angst voor verlies van gezag zijn. De lagergeplaatste vreest mogelijk repercussies, bijvoorbeeld tijdens een functioneringsgesprek. Die verwachtingen zijn niet altijd realistisch, maar ze houden de verstarring wel in stand.

*Werksituatie bepaalt rangorde in teamoverleg*

Het voorzitterschap van het afdelingsoverleg rouleert. Vandaag is José aan de beurt om de vergadering te leiden. Tijdens het overleg stelt Pieter de samenwerking binnen de afdeling ter discussie. Pieter en José gaan er beide vanuit dat iedereen aanspreekbaar is op zijn eigen rol in het team. Nu blijkt dat niet alle deelnemers gelijkwaardig zijn. Helma, de leidinggevende, heeft het alleen maar over het functioneren van anderen en nooit over zichzelf. Niemand durft het over haar functioneren te hebben. José ziet dat er in de groep sprake is van statusverstarring.

José pakt deze situatie aan door letterlijk te benoemen wat er gebeurt. "Het valt mij op dat we het over iedereen gehad hebben, behalve over Helma. We hebben van iedereen de sterke en zwakke punten besproken, maar niet van haar." Zij kan de anderen vragen waarom ze dat niet hebben gedaan. Ze kan hen ook vragen of Helma niet bij de afdeling hoort. In dit geval spreekt ze de groep aan, niet Helma. De groep houdt de verstarring mede in stand.

Ze kan ook Helma aanspreken: "Iedereen is nu aan de beurt geweest, behalve Helma. Helma, vind je het goed als we het nu over jouw functioneren hebben?" Als Helma akkoord gaat, is de verstarring doorbroken. Als ze

weigert, bevestigt ze daarmee het probleem.

Als de verstarring het overleg hindert, moet José deze aanpakken. Als deze geen belemmering vormt voor het realiseren van de doelen van de vergadering, doet ze er niets mee.

José kan ook voor een vorm kiezen waarbij niemand buiten schot blijft. Ze kan bijvoorbeeld de kwaliteiten en verbeterpunten van de afdeling in kaart brengen met de opdracht: "Benoem van zowel je linker- als rechterbuurman of -vrouw twee kwaliteiten en één verbeterpunt. Schrijf die eerst voor jezelf op papier." Vervolgens vraagt José iedereen toe te lichten wat hij heeft opgeschreven, te beginnen met de kwaliteiten.

Helma is verrast door de positieve feedback die ze krijgt van Jasper. Ze staat vervolgens ook open om haar verbeterpunt van hem te horen. Met de twee kwaliteiten verhoogde Jasper haar. Daarmee creëerde hij de ruimte om zonder problemen een verbeterpunt te kunnen noemen. Zo'n verbeterpunt is per definitie een verlaging voor de ander.

Om samenwerking soepel te laten verlopen moet je voorkómen dat de functiegebonden of sociale status de inbreng van betrokkenen voorschrijven. Soms, als verstarring de communicatie niet al te nadrukkelijk beïnvloedt, kun je anderen net het zetje geven dat ze nodig hebben. Wanneer de verstarring wel hinderlijk is, kom je er niet omheen het probleem expliciet en bespreekbaar te maken. Hoe je dat precies doet, is in elke situatie natuurlijk anders. Maar altijd komt het er op neer dat je zo concreet mogelijk – in waarneembaar gedrag:

- beschrijft wat je waarneemt,
- vertelt hoe het de communicatie en de samenwerking beïnvloedt,
- anderen vraagt of ze dit herkennen en
- vraagt wat ze eraan willen doen.

## **2. Onenigheid over de statusverhoudingen**

Je zou kunnen zeggen dat communicatie niets anders is dan een doorlopende onderhandeling over de juiste verhoudingen. Dat doen we met behulp van de vier statusbewegingen. Het lukt ons niet altijd om tot overeenstemming te komen. Er blijft dan onenigheid bestaan over de gepaste verhouding.

Stel dat Arnoud zichzelf in een hogere positie in de rangorde plaatst en bepaalt hoe groot het statusverschil is. Hij doet dit tot onvrede van Nicole. Zij kan een onterechte of buitenproportionele verlaging door Arnoud ervaren. Ze vindt bijvoorbeeld dat de ontstane verschillen te groot zijn of dat de verhoudingen zelfs omgekeerd zouden moeten zijn. Nicole reageert verongelikt. Ze verzet zich of gaat zelfs tegenwerken.

Een andere mogelijkheid is dat iemand er moeite mee heeft dat er iemand de leiding heeft. Er kan dan sprake zijn van een autoriteitsconflict. De reactie is vergelijkbaar met die van een puber die moeite heeft met de ouderlijke macht of een werknemer die moeite heeft met bazen. Je kunt zeggen dat de als lagere status ingeschaalde persoon zich verzet tegen de 'autoriteit' die de hogere status heeft vanuit zijn functie of sociale positie.

## **3. Groepsgebonden verstoringen**

Waar meerdere mensen bij elkaar zijn spreken we van een groep, en elke groep heeft een eigen statusdynamiek. De groep stelt vast welke bewegingen in welke mate geoorloofd zijn en stelt daarmee de 'normen en waarden' vast. Het zijn de ongeschreven regels, de gepaste omgangsvormen, of wat in de groep doorgaat voor

beleefdheid. Voor 'groep' kun je ook *team, afdeling, organisatie* of *cultuur* invullen.

De groep is erop gericht om haar normen te handhaven. Groepsleden die zich er niet aan houden, worden verlaagd. Correct gedrag wordt beloond met verhogingen en/of het achterwege laten van verlagingen. Naarmate groepsleden een grotere druk van de groep voelen, zal dat hun gedrag meer beïnvloeden.

De groepsnorm dicteert de verhoudingen en geeft aan wie door wie in welke mate verhoogd of verlaagd mag worden. Net als in het één-op-één contact, kan ook in groepen onenigheid over de verhoudingen opduiken. Als een groepslid het niet eens is met de groepsnorm, is er sprake van een *normconflict*. Er zijn dan twee mogelijkheden: men past de groepsnorm aan of het groepslid moet bijdraaien.

#### **4. Compensatie van verlaging**

Mensen zitten zo in elkaar dat ze zo min mogelijk verlagingen willen ervaren en zoveel mogelijk verhogingen willen realiseren. Zelfgekozen verlagingen, zoals het openhouden van een deur, vormen geen probleem, mits er een verhoging op volgt. Zo'n terugverhoging is bijvoorbeeld een vriendelijk "dank u". Deze verhoging geeft je een goed gevoel. Door anderen verlaagd worden, ervaar je als negatief.

Je mag 'anderen' in dit geval ruim opvatten. Je wordt niet alleen door andere *personen* verlaagd of verhoogd. Je favoriete witte t-shirts plots roze uit de wasmachine halen, samen met die rode broek, ervaar je ook als verlaging. Een wedstrijd winnen is het betere werk.

Als je een verlaging ervaart, moet daar op korte of lange termijn een verhoging tegenover staan. Als dat niet gebeurt, kun je compensatiegedrag gaan vertonen. Je reageert je af op iemand die je op dat moment lager in de rangorde acht. Een man reageert bij thuiskomst zijn hoge werkdruk af op zijn partner; een kind reageert

een uitbrander van moeder af op een broertje of zusje. Door een ander te verlagen, compenseer je je eigen verlaging.

Als je je op zo'n manier afreageert, kun je een nieuw statusprobleem creëren. De man die zich op zijn vrouw afreageert, verlaagt haar onterecht. Zij moet deze verlaging verwerken en gaat misschien op haar beurt compenseren. Het effect van zo'n compensatie is slechts van korte duur.

Voor de langere termijn werkt het beter om een verlaging te compenseren met een verhoging door een ander. De beste en meest effectieve compensatie is die waarin je verhoogd wordt in een vergelijkbare situatie als waarin de verlaging plaatsvond.

### *Meest voorkomende verstoring*

Veel communicatieproblemen worden door compensatiegedrag veroorzaakt. En vaak speelt compensatie een grote rol bij andere verstoringen.

Als de compensatie een goede communicatie in de weg staat, moet je ingrijpen. In een groep lijkt dat moeilijker dan in één-op-één situaties. De angst voor het conflict dat kan ontstaan is vaak groter dan het vertrouwen in een oplossing. Toch is een interventie de enige weg uit de misère.

De angst voor een conflict is niet helemaal ongegrond. We zijn namelijk geneigd om de oplossing te zoeken in het terechtwijzen (verlagen) van de ander. Dat werkt vaak averechts: je creëert gemakkelijk een (nieuwe) onenigheid over over de statusverhoudingen. De beste oplossingen bevatten altijd één of meer verhogingen van de ander.

### *Compensatie door Arnoud*

Tom begeleidt als externe facilitator een workshop.

Arnoud, een van de deelnemers, is het er niet mee eens dat Tom de leiding heeft. Hij heeft dit al eerder ter

sprake gebracht, maar is niet tevreden over de uitkomst van die discussie. Hij voelt zich ernstig verlaagd door de opmerkingen die Tom maakte en reageert zich af op anderen. Met name Nicole krijgt het te verduren. Zij vond dat Arnouds gedrag in het begin de sfeer niet ten goede kwam en dat hij het voor anderen verknoeide. Nu geeft Arnoud op haar af met opmerkingen als "Als je meer verstand van zaken had, hoefde je niet zo te zeuren over de sfeer".

Arnoud zit in een compensatiespiraal. Hij reageert verlagingen af en wordt als reactie door anderen terugverlaagd: anderen wijzen hem terecht. Deze verlagingen zijn voor hem weer aanleiding om zich af te reageren. Het gaat van kwaad tot erger.

Tom moet denken aan een aflevering van Expeditie Robinson (Uitgezonden op zondag 7 oktober 2007 op RTL5, 21.30 - 22.30 uur). Deze keer zitten er honderd mensen op een eiland. Een van hen, Tim, ligt uit de groep en maakt ruzie. Als hij een pan uit het kamp meeneemt om speciaal voor zijn vriendin een bouillon te maken, escaleert het conflict bijna tot fysiek geweld. De oplossing komt even later van Farrah die diplomatiek op de eenling afstapt en twee dingen doet:

1. ze verhoogt hem door te laten weten dat hij voor haar niet heeft afgedaan en
2. zij geeft hem de mogelijkheid anderen te verhogen.  
Dat doet ze door hem te vragen een bouillon voor de hele groep te maken.

Door de groep te verhogen doorbreekt dwarsligger Tim zijn reeks van anderverlagingen. Op een vergelijkbare manier zou ook Arnoud uit de spiraal kunnen komen. De meeste mensen zijn echter geneigd om, net als de

Robinsons op het eiland, hem terecht te wijzen. Een verhoging vindt men, gezien zijn gedrag, veelal niet op zijn plaats.

Tom weet dat een verhoging vele malen effectiever is, vooropgesteld dat Arnoud er gevoelig voor is. Mocht dat niet zo zijn, dan rest Tom nog de mogelijkheid om Arnoud zodanig terecht te wijzen dat hij ophoudt of weggaat.

#### De verhoging van Arnoud

Tom spreekt Arnoud aan op zijn gedrag. Hij begint met een verhoging: "Arnoud, ik begrijp uit je opmerkingen dat je het vandaag vooral over de inhoud wilt hebben. Wat dat betreft lijken we op elkaar. Ik stel je bijdrage dan ook erg op prijs."

Nu is het tijd om van Arnoud een terugverhoging en/of zelfverlaging te vragen: "We komen vandaag niet meer terug op de aanpak. Wat ik je wil vragen is of we ons, binnen al de beperkingen die jij ervaart, vandaag kunnen focussen op de inhoud van de workshop en alle andere zaken laten rusten tot de evaluatie?" Dit verzoek doet Tom op een niet-vragende toon.

Tom wacht nu een concreet antwoord van Arnoud af. Krijgt hij dat niet meteen, dan zal hij er nog eens expliciet naar vragen.

#### De pauze als redding

Tom maakt een inschatting van de ernst van de situatie. Als Tom zijn interventie tot de pauze kan uitstellen, grijpt hij die mogelijkheid aan. In de pauze roept Tom Arnoud even apart. Hij start met de verhoging van Arnoud, in ruil voor diens zelfverlaging en/of terugverhoging. Reageert Arnoud onvoldoende, dan kan Tom hem bijvoorbeeld

aanspreken op de workshopafspraken, zijn gedrag en de invloed ervan op de workshop.

Deze aanpak, één-op-één, maakt het gemakkelijker om tot overeenstemming te komen en vermijdt gezichtsverlies voor Arnoud. Bij gezichtsverlies ervaar je een ernstige verlaging ten overstaan van anderen. Bij Arnoud zal dat weer nieuw compensatiegedrag oproepen. Het vermijden van gezichtsverlies is een belangrijk aspect van conflicthantering. Tom doorbreekt daarmee de compensatiespiraal.

#### *Als het niet werkt*

Als Arnoud zich later niet aan de afspraken houdt, kan Tom het gedrag alsnog in de groep benoemen. In dat geval is gezichtsverlies niet te vermijden. Als Arnoud niet van plan is zijn gedrag te veranderen, rest Tom slechts één statusbeweging: de anderverlaging. Arnoud hindert de workshop zo ernstig dat hij de bijeenkomst moet verlaten.

### **De kern van alle verstoringen**

Al ons gedrag is gericht op het vermijden van verlaging en het realiseren van verhogingen. Deze drijfveer is begrijpelijk, maar kan de communicatie bemoeilijken. Sterker nog, de oorsprong van alle verstoringen ligt bij het ervaren van één of meer verlagingen. Uiteindelijk wil iedereen tegenover elke verlaging voldoende verhogingen meemaken. Als het je niet lukt om die binnen de juiste context te realiseren, ga je compenseren. Als je in de gaten hebt wanneer de statusverstarring, de onenigheid over de statusverhoudingen, de groepsgebonden verstoringen en de compensatie van verlaging spelen, kun je erop inspelen.



*Troef bij verstoringen: de statusomkering*

Meningsverschillen over de communicatieve verhoudingen zijn niet per definitie vervelend. Soms vinden we die zelfs bijzonder amusant. Niets geeft meer voldoening dan een hoge sociale status onderuit te zien gaan en een lage sociale status er met de winst vandoor te zien gaan. De heer des huizes vraagt paniekerig aan zijn butler waar zijn bril is. De butler zegt, met een blik en op een toon die enige minachting voor zijn baas weergeven: 'Op uw hoofd, mijnheer.' De statusbewegingen van beiden staan haaks op hun sociale posities.

De leider die zichzelf met zelfspot als boodschappenjongen presenteert, gebruikt de zelfverlaging. Hij verkleint daarmee de afstand tot zijn ondergeschikten: hij is ook maar een gewoon mens.

Het is belangrijk dat we ons af en toe kunnen bevrijden van het sociale en functiegebonden statuscorset. Humor is daarvoor een effectief middel. Het maakt vrijwel altijd gebruik van een vorm van statusomkering, zoals de butler en zijn baas en de zichzelf relativerende leider doen.

## **Het statusmodel als handvat**

Met het statusmodel kan iedereen communicatieproblemen doorzien en aanpakken. "Met die afdeling valt niet te werken" en "ik kan goed met hem door één deur" worden hiermee inzichtelijk en tastbaar.

### **Status voelen, zien en verwoorden**

Bij alle communicatie zie je het gedrag van anderen. Of beter nog, je voelt het gedrag van anderen én van jezelf. Al je zintuigen vertellen je welke statusbewegingen plaatsvinden. Dat heeft voordelen.

Iemand arrogant vinden blijkt nu een gebrekkige manier om onder woorden te brengen dat je een te grote zelfverhoging bij de ander ervaart. Door deze zelfverhoging van de ander voel je je verlaagd. Zelf heb je een ander idee over wat de gepaste verhoudingen zijn. Daardoor voel je deze verlaging zo sterk en roept ze een zekere weerzin op.

Met een arrogant persoon kun je misschien niks beginnen, maar als je de statusbeweging benoemt, kun je de dynamiek wel beïnvloeden. Je bepaalt of je de 'arrogante' medemens z'n begeerde verhoging kunt geven of dat je zijn zelfverhogingen moet temperen om je doel te realiseren.

Je kunt veilig op je gevoel afgaan. Met status kun je onder woorden brengen wat je voelt, ervaart en waarneemt. Je hoeft niet meer te twijfelen aan je oordeel 'is hij nu echt zo arrogant als ik denk', maar je kunt uitgaan van waarneembare statusbewegingen.

Door de statusverhouding van het moment te benoemen – voor jezelf of openlijk – beschrijf je een situatie zonder te oordelen.

### **Het statusmodel als richtsnoer**

In veel boeken en workshops krijg je voorbeelden van succesvolle

interventies, de zogenaamde *best practices*. In die *best practices* lijken de betrokkenen het allemaal precies te weten, verloopt alles volgens plan en hebben interventies vaak direct succes. Maar de 'praktijk' heeft geen plan. In de praktijk is het juist een kwestie van *improviseren*. Improviseren betekent niet 'zomaar iets proberen'. Het helpt leraar 3 dat hij zijn vak beheerst en in zijn lessen de structuur en organisatie op orde heeft. Elke situatie, elk moment, is weer anders en vraagt om ander gedrag, om een andere interventie. Je moet dus snel en regelmatig kunnen bijsturen, net als leraar 3.

Om het gedrag te kunnen beschrijven, 'lees' je de dynamiek in het gedrag van de ander en reageert daar voortdurend op. Daarmee heb je de zekerheid dat je in elke situatie overeind zult blijven. Het statusmodel geeft je een helder ijkpunt.

### *Je leert het als je oplet*

Het communicatieproces weerspiegelt onvervalst je eigen status-repertoire, ofwel jouw mogelijkheden en beperkingen om de vier statusbewegingen in bepaalde situaties te gebruiken. Je repertoire kun je uitbreiden, als je helder voor ogen hebt wat je wilt leren.

Misschien ben je gewend om leervragen en leerdoelen te formuleren als 'meer voor mezelf opkomen'. Het is moeilijk om van zo'n leerdoel iets te leren. Want hoe moet dat precies? Wat moet je doen of juist laten?

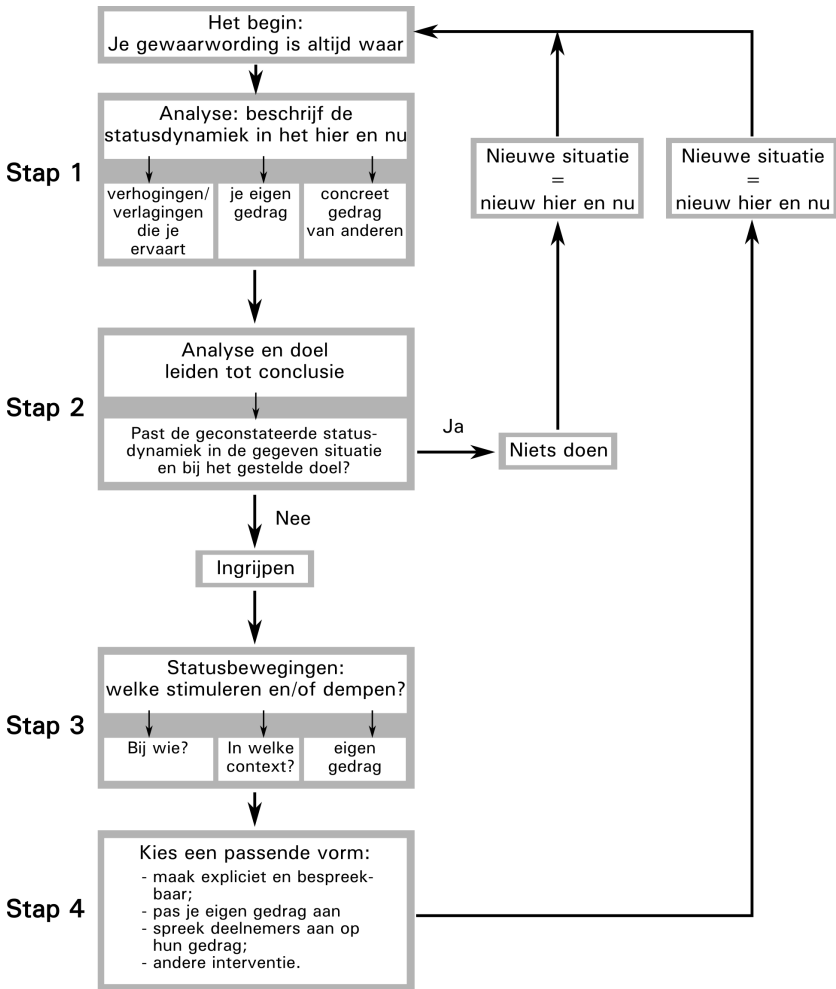
Het antwoord hierop kun je geven door de gewenste statusbewegingen te benoemen. Je zult bijvoorbeeld minder zelfverlaging en meer zelfverhoging moeten gebruiken, misschien gecombineerd met wat anderverlaging. Zo word je met het statusmodel ook regisseur van je eigen gedrag.

Ook bij het oefenen houd je de regie in handen. Hoe voelt het, de positie en beweging die je uitdrukt? Waar voel je dat? Hoeveel ruimte neem je in? Hoe reageert de ander? Hoe controleer je of de ander ook ervaart wat jij bedoelt?

Je bent effectief als je in staat bent adequaat te reageren met statusbewegingen die aansluiten op de situatie op dat moment. Dit vraagt lef en te allen tijde de bereidheid – en de kwaliteit – om alle vier de statusbewegingen te gebruiken. De zelfverlaging blijkt voor veel mensen de moeilijkste van de vier statusbewegingen. Je merkt bij alle statusbewegingen vanzelf hoe goed het je lukt.

Status is de geschikte taal om altijd *expliciet en bespreekbaar* te maken wat *impliciet en voelbaar* is.

## Bijlage: situatieanalyse in vier stappen



Afbeelding 6 Afgewogen stappenplan

## Meer informatie

### Over het statusmodel

Op [www.hetfenomeenstatus.nl](http://www.hetfenomeenstatus.nl) vind je meer informatie over het statusmodel. Je vindt er onder andere een lijst met veel gestelde vragen, een vergelijking met andere modellen en verdere uitwerkingen. Een greep uit de onderwerpen:

- De faqs van het statusmodel
- Wat is vertrouwen?
- Omgaan met pesten en agressie
- Respect? Hoe zit dat?

### Meer weten over advies, training en coaching?

Het statusmodel kent alledaagse toepassingen bij communicatie- en organisatievraagstukken: advies, training, coaching. Ga voor meer informatie naar [www.explizzit.nl](http://www.explizzit.nl) of neem contact op met:

Henk Stultiens	<a href="mailto:info@explizzit.nl">info@explizzit.nl</a>	06 – 227 926 00
Luuk Stultiens	<a href="mailto:luuk@stultiens.org">luuk@stultiens.org</a>	0475 – 33 55 33

### Over de auteurs

Henk en Luuk Stultiens studeerden Theorie der Gezondheidswetenschappen aan de Universiteit Maastricht. Ervaringen in trainingen en interventies leerden dat vaak dezelfde patronen aan communicatieproblemen ten grondslag liggen. Door hun opleidingsachtergrond konden zij deze rode draad vanuit meerdere disciplines beschrijven. Dit leidde tot een multidisciplinaire beschrijving en onderbouwing van het statusmodel.

Met een frisse kijk op communicatie ontwikkelen ze methodieken die gebaseerd zijn op interactiestatus. Deze methodieken zijn breed toepasbaar in training, management, beleid en drama.

## Literatuur

- Damasio, A.R. (2001). *Ik voel dus ik ben: hoe gevoel en lichaam ons bewustzijn vormen*. Amsterdam: Wereldbibliotheek.
- Damasio, A. (2004). *Het gelijk van Spinoza. Vreugde, verdriet en het voelende brein*. Amsterdam: Wereldbibliotheek.
- Sapolsky, R.M. (1998). *Why zebras don't get ulcers: An updated guide to stress, stress-related diseases and coping*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Stultiens, H.J.M. & Stultiens, L.G.H. (2004). *Het fenomeen status. Waarom we ons gedragen zoals we doen*. Schiedam: Scriptum Publishers.
- Watzlawick, P., Beavan, J.H. & Jackson, D.D. (1974). *De pragmatische aspecten van de menselijke communicatie*. Deventer: Van Loghum Slaterus.

## Internet

- [www.hetfenomeenstatus.nl](http://www.hetfenomeenstatus.nl): meer informatie over het statusmodel en toepassingen.
- [www.the-status-phenomenon.com](http://www.the-status-phenomenon.com): informatie over het statusmodel in het Engels.
- [www.explizit.nl](http://www.explizit.nl): trainingen, advies, procesbegeleiding, coaching.