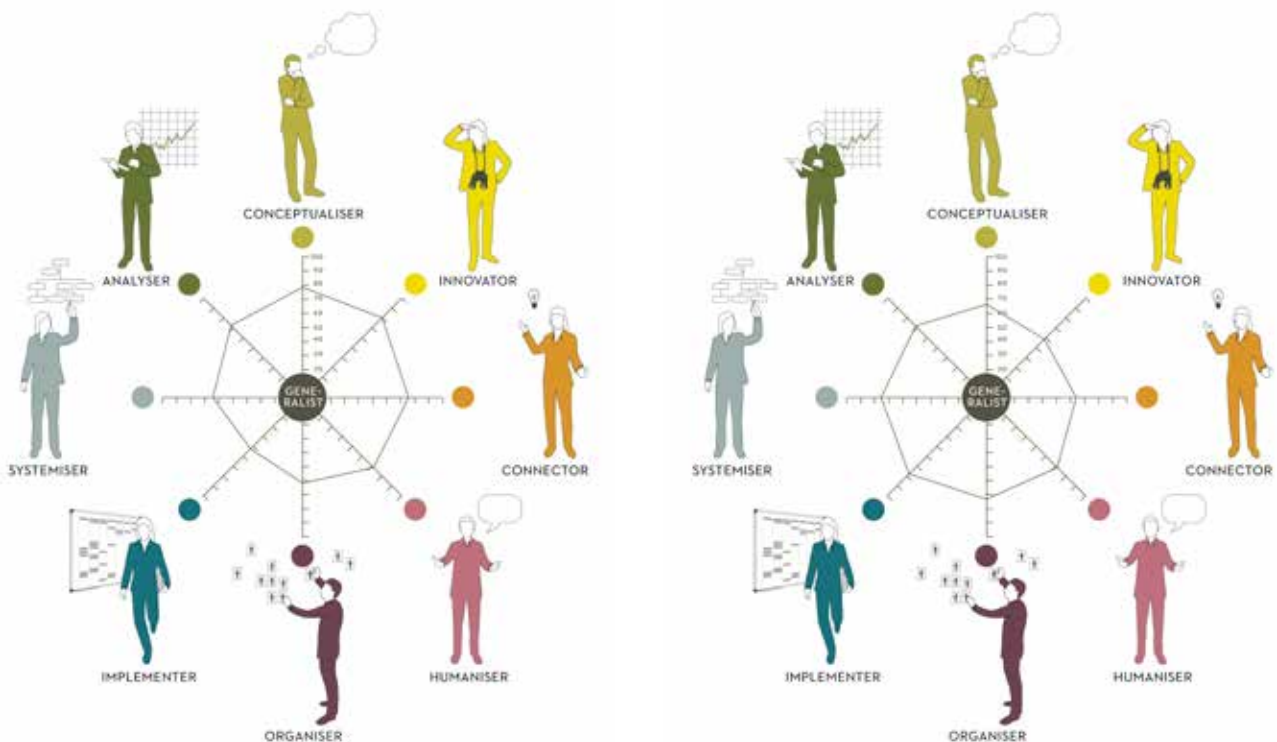


BreinStijl@Work voor teams

Brengt krachtige synergie in teams

Sandra Minnee



TeamStijl MT staat haaks op TeamStijl Medewerkers

DOEL

BreinStijl@Work is een online test die de voorkeursstrategie meet van denken en handelen. Daarnaast is het een methode voor het vergroten van de synergie tussen mensen. Het instrument geeft inzicht in individuele BreinStijlen en in de diversiteit van BreinStijlen binnen een team. Uniek element hierbij is, dat deze stijlen onderbouwd worden door recent neurowetenschappelijk onderzoek. Met de kennis van hun denkstijlen maken mensen productiever gebruik van hun eigen en elkaars kwaliteiten. Ze creëren samen een krachtige synergie. Managers, teams en teamcoaches hebben met BreinStijl@Work een waardevol middel in handen om de communicatie binnen het team te verbeteren en de samenwerking te versterken.

CONTEXT

BreinStijl@Work is een online test die de voorkeursstrategie meet van het denken en handelen van individuen, teams en organisaties. De BreinStijl van een persoon geeft de mix weer van zijn interesse in feiten, ideeën, mensen en/of acties. De BreinStijl van een team oftewel TeamStijl geeft inzicht in de diversiteit: de variatie in en eventuele dominantie van bepaalde denkstijlen binnen het team. De TeamStijl verklaart en voorspelt de aard van onderlinge interacties binnen het team en ook met andere teams binnen de organisatie: welke mensen trekken natuurlijkerwijze naar elkaar toe en wie zullen het juist lastig vinden om elkaar te begrijpen of met elkaar samen te werken?

De verzameling TeamStijlen binnen een organisatie verklaart de dominante denkcultuur en signaleert verschillen in denk-actiestijlen tussen afdelingen of (project)teams. Significante verschillen kunnen communicatieproblemen veroorzaken en verklaren. Met BreinStijl@Work worden problemen in samenwerking voorspelbaar. Er kunnen concrete tips worden gegeven om ze snel en praktisch te verhelpen. Hiermee vormt het een waardevol instrument in teamcoaching.

BreinStijl@Work is in 2003 op basis van grootschalig empirisch onderzoek ontwikkeld door Sandra Minnee. Het model en de toepassingen worden uitgebreid beschreven in het boek *BreinStijl@Work. Hoe je makkelijker samenwerkt, communiceert en innoveert* (Minnee & Verberg, 2012). Het is het enige instrument dat overeenkomt met recent wetenschappelijk onderzoek. De neuropsychologen Paul Norris en Seymour Epstein doen al decennialang onderzoek naar denkstijlen. Zij toonden aan dat de ervaringsgerichte denkstijl uit drie componenten bestaat, namelijk imaginatie, intuïtie en emotie (Norris & Epstein, 2011). Deze componenten komen overeen met de drie BreinStijlen aan de rechterzijde van het BreinStijl@Work-model (zie afbeelding):

- de verbeeldende Innovator: imaginatief
- de verbindende Connector: intuïtief
- de interpersoonlijke Humaniser: emotioneel

Volgens Norris en Epstein bevat de rationele denkstijl als enige component de ratio. De drie BreinStijlen aan de linkerzijde van het BreinStijl@Work-model zijn alle drie rationeel te noemen:

- de feitelijke Analyser
- de systematische Systemiser
- de planmatige Implementer

De afgelopen tien jaar is ruime ervaring opgedaan met de toepassing van het instrument, zowel in individuele coaching (zie Verberg, pag 38) als in teamcoaching voor uiteenlopende organisaties.

HET INSTRUMENT IN DE PRAKTIJK

Voor organisatieontwikkeling is inzicht in de (diversiteit van) denkstijlen in afdelingen en teams onmisbaar. Dit maakt BreinStijl@Work een wendbaar en breed inzetbaar instrument, zowel in de acquisitie van teamcoachingstrajecten als – en vooral – in de begeleiding van een groot scala aan teamsessies.

BreinStijl@Work is effectief in te zetten bij elke groep en in elke fase van teamontwikkeling (Tuckman, 1977):

- *Fase 1 – forming*: kennismaken met elkaar en de doelstellingen van de groep. Omdat elke BreinStijl goed is en ook nodig is in elk team, is BreinStijl@Work een veilig instrument om in de vormingsfase te hanteren. Openheid over persoonlijke informatie als denkstijlen draagt bij aan het vertrouwen, wat de basis vormt van elk productief team.
- *Fase 2 – storming*: het optreden van meningsverschillen en conflicten, die onvermijdelijk zijn omdat mensen verschillende denkstijlen en persoonlijkheden hebben. *Storming* is functioneel en productief – mits het respectvol en taakgericht gebeurt. Inzicht in BreinStijlen bevordert respect voor de verschillende wensen en behoeften van mensen met diverse denkstijlen en maakt effectievere communicatie mogelijk.
- *Fase 3 – norming*: afspraken over taak en proces: hoe willen wij onze doelen behalen? Mensen met verschillende BreinStijlen hebben verschillende voorkeuren voor manieren van (samen)werken. De een werkt graag alleen, de ander juist liever samen. De een gaat graag strikt met afspraken om, de ander is liever flexibel. BreinStijl@Work laat persoonlijke verschillen zien als stijlverschillen, scheidt een gedeeld referentiekader en bevordert het zoeken naar complementariteit.
- *Fase 4 – performing*: daadwerkelijk productief zijn en constructief, synergetisch samenwerken en een goed resultaat neerzetten. Met inzicht en respect voor de verschillen in voorkeuren groeit ook de waardering voor ieders unieke kracht en de diverse bronnen van energie, die uit die voorkeuren voortvloeien. Het bundelen van deze krachten op precies de juiste momenten en plaatsen is waarlijk krachtige synergie.

TOEPASSING

Als je besluit om BreinStijl@Work in te zetten bij je teamcoaching kun je assistentie vragen van een geaccrediteerde coach of zelf accreditatie doorlopen. In beide gevallen ziet het proces voor (dit onderdeel in) de teamdag er als volgt uit.

- Je organiseert een (halve) dag met het hele team om de individuele BreinStijlen en de TeamStijl te bepalen en erop te reflecteren.

- Je nodigt de deelnemers aan de teamdag twee weken van tevoren per mail uit om de online test te doen. Deze duurt 15 minuten.
- Jij (of de geaccrediteerde coach) ontvangt de scores van de test en de individuele BreinStijlRapporten en -Profielen.
- Je maakt een keuze of je de BreinStijlRapporten wel of niet van tevoren aan de teamleden toestuurt. Dit hangt af van het doel van de teamdag (zie boven).
- Jij (of de coach) bereidt de teamdag terdege voor:
 - je analyseert de overeenkomsten en verschillen in BreinStijlen binnen het team;
 - je bepaalt de TeamStijl en de dominante BreinStijl in het team;
 - je kijkt of er een BreinStijl mist of zeer beperkt vertegenwoordigd is;
 - je ontwerpt diverse werkvormen om de resultaten te laten 'landen', ze te interpreteren, erop te reflecteren en actiepunten te formuleren om een sterkere synergie te bereiken;
 - een krachtige werkvorm is: stel subgroepjes samen van teamleden met dezelfde BreinStijlen die tijdens de teamdag een relevant thema bespreken. Plenaire terugkoppeling van de subgroepen maakt verschillen tussen BreinStijlen hoor- en zichtbaar en het team reflecteert hier vervolgens op.
- Tijdens de teamdag presenteert jij (of de coach) het BreinStijl@Work-model en je begeleidt de verwerking en implementatie van de resultaten.

COACH

Sandra Minnee (www.profss.nl) is oprichter van Professional Strategies, een adviesbureau dat mensen en organisaties helpt nieuwe richtingen te vinden. Kenmerken van haar werkwijze in executive (team)coaching zijn: luisteren naar wat er echt wordt gezegd, met volledige aandacht van hoofd en hart, vatten van de kern van de zaak, bemoedigen om te onderzoeken, door het scheppen van een warm klimaat. Zodat ieder zichzelf (terug)vindt. Sandra ontwikkelde het online instrument BreinStijl@Work en schreef diverse boeken op het gebied van coaching.

VERDER LEZEN

Minnee, S. & E. Verberg (2012). *BreinStijl@Work. Hoe je makkelijker samenwerkt, communiceert en innoveert*. Amsterdam: Uitgeverij Boom Nelissen.

Norris, P. & S. Epstein (2011). An Experiential Thinking Style: Its Facets and Relations with Objective and Subjective Criterion Measures. *Journal of Personality*, 79(5), oktober.

Tuckman, B.W. & N.A. Jensen (1977). Stages of Group Development Revisited. *Group & Organization Studies*, 2(4), 419-427.