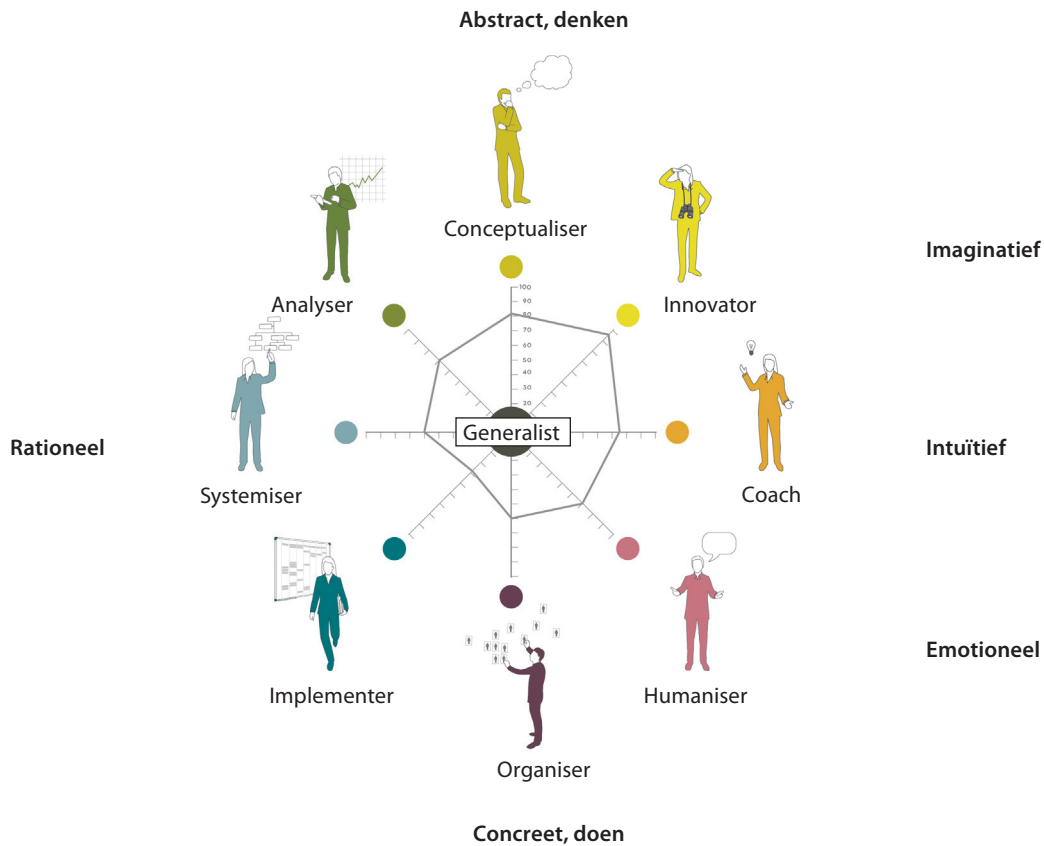


BreinStijl@Work

BreinStijl@Work meet de denk-actiestijl van mensen

Sandra Minnee



INTRODUCTIE

BreinStijl@Work meet de individuele voorkeursstrategie van denken en handelen. Deze voorkeursstrategie of 'breinstijl' hangt samen met netwerken in de hersenen. De breinstijl van een persoon weerspiegelt zijn interesse in feiten, ideeën, mensen en/of acties. Inzicht in eigen en andermans denk-actiestijl geeft individuen, teams en leiders handvatten om effectiever te communiceren, productiever samen te werken, en elke stijl optimaal te benutten in innovatieprocessen.

Coaches krijgen met BreinStijl@Work handvatten om sneller *rapport* op te bouwen met hun coachee. Het instrument helpt teamcoaches effectievere werkvormen te ontwerpen en leiders te adviseren hoe deze hoogproductieve, multistijlteams kunnen bouwen.

BESCHRIJVING

Het inzicht in de werking van het brein heeft de laatste jaren een grote vlucht genomen. De verschillende structuren in de hersenen blijken elk een specifieke taak te vervullen in ons voelen, denken en handelen (Sitskoorn). De anatomie van de hersenen is vooral genetisch bepaald. Training bepaalt welke hersencellen vaak in samenhang worden gestimuleerd, waardoor hun verbindingen worden versterkt en zich neurale netwerken ontwikkelen. Deze netwerken leiden tot voorkeurspatronen in voelen, waarnemen, denken en gedrag. Dit zijn de denk-actiestijlen die we met het instrument BreinStijl@Work indirect vaststellen.

De BreinStijl@Work-vragenlijst is gebaseerd op het concept van denkvoorkeuren van Ned Herrmann en onder 2.500 Nederlanders getest (Veldkamp). Dit onderzoek leidde tot een nieuw model van denk-actiestijlen, wat door zeer recente inzichten over denksystemen (Kaufman) wordt bevestigd. Ruim 95 procent van de gebruikers zegt zichzelf (volledig) in de uitkomst van de test te herkennen (Blauw Research) en kan daar vervolgens direct mee aan de slag.

BreinStijl@Work geeft de mix weer van iemands voorkeur voor feiten, ideeën, mensen en/of acties. Het persoonlijke breinstijlprofiel wordt weergegeven in een spinnenweb (zie afbeelding) dat de mate van voorkeur voor de verschillende stijlen toont. Het rapport beschrijft de dominante stijl onder andere op het gebied van communicatie, samenwerken en beslissingen nemen. Een apart blok is gewijd aan valkuilen van die breinstijl en oplossingen daarvoor.

TOEPASSING

BreinStijl@Work signaleert vijftien verschillende breinstijlen. De meest uitgesproken zijn:

- De *analyser*: de logische denker, gericht op feiten; vraagt: 'Wat' (... moet het opleveren).
- De *innovator*: de verbeeldende denker, gericht op ideeën; vraagt: 'Als' (... we het eens heel anders gingen doen).

- De *humaniser*: de interpersoonlijke doener, gericht op mensen; vraagt: 'Wie' (... heeft hier baat bij).
- De *implementer*: de planmatige doener, gericht op actie; vraagt: 'Hoe' (... gaat dit werken).

Op vier specifieke toepassingsgebieden geeft BreinStijl@Work concrete en praktische tips:

1. *Communicatie*: BreinStijl@Work geeft aan met welke woorden, beelden of daden men de ander in zijn voorkeursstijl kan benaderen. Daardoor kan de ander de informatie gemakkelijker verwerken en zo wordt de relatie geoptimaliseerd.
2. *Samenwerking*: BreinStijl@Work verheldert de manieren waarop mensen het liefst (samen)werken. In teams draagt dit bij aan meer onderling begrip, respect en waardering. Ook kunnen taak- en functie-inhoud beter op elkaar worden toegesneden en complementaire krachten gebundeld.
3. *Leidinggeven*: BreinStijl@Work analyseert de individuele stijlen in een team, de teamstijl en de match met andere teams in een organisatie. Multistijlteams zijn productiever dan monostijlteams of teams waarin een breinstijl mist. Vergelijking van de breinstijl van de leider en de teamleden vertelt hoe en wanneer de leider moet afwijken van zijn eigen voorkeur om effectief te zijn.
4. *Innovatie*: BreinStijl@Work geeft aan *hoe* iemand creatief is. Elke stijl levert een specifieke bijdrage aan het proces van creatief probleem oplossen (Minnee) en kan op het juiste moment in het innovatieproces worden ingezet.

BreinStijl@Work vergroot niet alleen de effectiviteit van coachees, maar ook die van (team)coaches, doordat zij kunnen aansluiten bij de denk-actiestijl van de coachee(s).

PRAKTIJK (VOORBEELDEN)

Het marketingteam van een succesvol internationaal retailbedrijf wil met behulp van BreinStijl@Work onderzoeken hoe het zijn bedrijfsresultaat kan verbeteren. Als dominante breinstijlen treffen we aan: twee keer *analyser*; negen keer *innovator*; één keer *coach* (de manager); geen *implementer*; geen *humaniser*. Het onevenredige aantal *innovators* en het gebrek aan *implementers* maakt in één oogopslag veel duidelijk:

- (Te) veel *innovators*: het grote succes door de vele, creatieve en innovatieve marketingacties. Heel veel ideeën, een groot enthousiasme en veel energie in het team. Het steeds met geheel nieuwe acties komen (*breakthrough change*), in plaats van een kleine verandering aan te brengen in een reeds ontwikkeld concept (*incremental change*), hetgeen doorgaans sneller winstgevend is.
- Geen/nauwelijks *implementers*: de moeite met het halen van planningen, binnen het budget blijven en het houden van afspraken, ook met leveranciers. Het niet zoeken naar efficiency, zoals het volledig benutten en hergebruiken van concepten, of het gebruiken van templates of planborden voor steeds terugkerende werkprocessen.
- De coachende stijl van de manager paart interesse in mensen aan creativiteit. Hierdoor krijgt ook hij veel energie van 'nieuw ontwikkelen', hoewel hij graag hogere winstcijfers zou zien. In sollicitatiegesprekken is er minder persoonlijke klik met *implementers*, waardoor deze minder snel zullen worden aangenomen.

In een creatieve sessie zijn oplossingen gegenereerd voor het vergroten van de efficiency in de werkprocessen. Een van de ideeën is een vacature te vervullen met een kandidaat met een *implementer* breinstijl, zodat de voorkeur voor planmatigheid in het team geborgd wordt.

COACH

Sandra Minnee (www.profss.nl) is oprichter van Professional Strategies, een adviesbureau dat mensen en organisaties helpt nieuwe richtingen te vinden. Wij zetten creatief denken in bij strategische planvorming, teamontwikkeling en executive coaching. Sandra schept een klimaat van warmte en vertrouwen, en met haar helderheid en intuïtie komt ze snel tot de kern. Sandra ontwikkelde het online instrument BreinStijl@Work. Samen met onderzoeksbureau Blauw Research ontwierp zij de marktsegmentatiemethode BreinStijlen.

VERDER LEZEN

- Groenland, E. (red.). (2006). *Onderzoeksrapport BreinStijlen*. Rotterdam: Blauw Research.
- Bolte Taylor, J. (2009). *My Stroke of Insight: A Brain Scientist's Personal Journey*. New York: Plume Books.
- Bronner, F. (2003). *Een meetinstrument voor Denk- en Actiestijl*. Amsterdam: Bureau Veldkamp.
- Herrmann, N. (1989). *The Creative Brain*. Gainesville, FL: BrainBooks.
- Kahneman, D. (2011) *Thinking, Fast and Slow*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
- Kaufman, S.B. & Singer, J.L. (2012, 17 januari). The Creativity of Dual Process 'System 1' Thinking. Scientific American Blog. <http://blogs.scientificamerican.com/guest-blog/2012/01/17/the-creativity-of-dual-process-system-1-thinking/>
- Minnee, S. (2009). *Coachen met Creative Problem Solving*. Amsterdam: Uitgeverij Boom Nelissen.
- Minnee, S. & Verberg, E. (2012). *Breinstijl@Work: Hoe je makkelijker samenwerkt, communiceert en innoveert*. Amsterdam: Uitgeverij Boom Nelissen.
- Sitskoorn, M. (2006). *Het maakbare brein*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Swaab, D. (2011). *Wij zijn ons brein*. Amsterdam: Contact.