

Effectiever met breinvoorkeuren

Breng in kaart waar je energie van krijgt

“Het werkt echt”, roept de secretaris van de or als ze mij binnen laat voor het evaluatiegesprek na de or-training. Ze bedoelt dat de resultaten van de or in het overleg met de bestuurder beter zijn dan voorheen. Deze or had het onderdeel breinvoorkeuren ingepland in de tweedaagse training. Wat is die methode en wat kun je er mee in en met de or?

Door Koen Zonneveld

Sommige mensen hebben een voorkeur voor details, een grondige analyse en een stap-voor-stapaanpak. Anderen hebben juist een voorkeur voor het grote geheel, voor nieuwe ideeën en mogelijkheden. Weer anderen zijn van nature vooral mensgericht en gevoelig of juist het liefst zakelijk en to the point. Voor de meeste mensen geldt een mix van verschillende voorkeuren. Met behulp van de methode Breinvoorkeuren NBI® kun je de breinvoorkeuren van elk or-lid en van de or als geheel in kaart brengen. Als je elkaars breinvoorkeuren kent, begrijp je elkaar beter en herken je elkaars taalgebruik en gedrag. Dat is nuttig voor de taakverdeling en de teamvorming. Maar het geeft je ook de mogelijkheid

om je bestuurder en de achterban effectiever te beïnvloeden.

Wat is het?

Breinvoorkeuren NBI® is een snelle en eenvoudige methode om in kaart te brengen waar je van nature energie van krijgt, zodat je effectief en met plezier kunt (samen)werken, communiceren en beslissingen kunt nemen. Met behulp van online vragenlijsten kun je je breinvoorkeuren in kaart brengen. Die vragenlijsten zijn gebaseerd op het onderscheid tussen verschillende clusters van breinprocessen in onze hersenen. De methode onderscheidt vier kwadranten en acht dimensies. Niemand heeft alleen voorkeuren voor denkprocessen in één gedeelte van het brein. Het gaat altijd om een combinatie van verschillende voorkeuren. Het is niet de bedoeling om zeven miljard mensen (lees: breinen) in vier en acht hokjes te stoppen. Maar om de methode te begrijpen en om er in de praktijk zinnig mee om te gaan, blijkt het wel handig om die vier- en achtdeling te gebruiken. In figuur 1 zie je een voorbeeld van de grafische weergave van een dergelijk breinprofiel.

Wat kun je met een breinprofiel?

Het breinprofiel geeft onder meer aan op welke wijze iemand het liefst communiceert, relaties aangaat, leiding geeft, besluiten neemt, oplossingen vindt, leert, creatief is, onderwijst, traint, het ouderschap of de

toekomst vormgeeft. Ook brengt het profiel in kaart of een bepaald(e) carrière, bedrijf en zelfs levenspartner aansluiten bij iemands voorkeuren. In de medezeggenschap biedt dat talloze toepassingsmogelijkheden. Hier volgen er een aantal.

Team-building

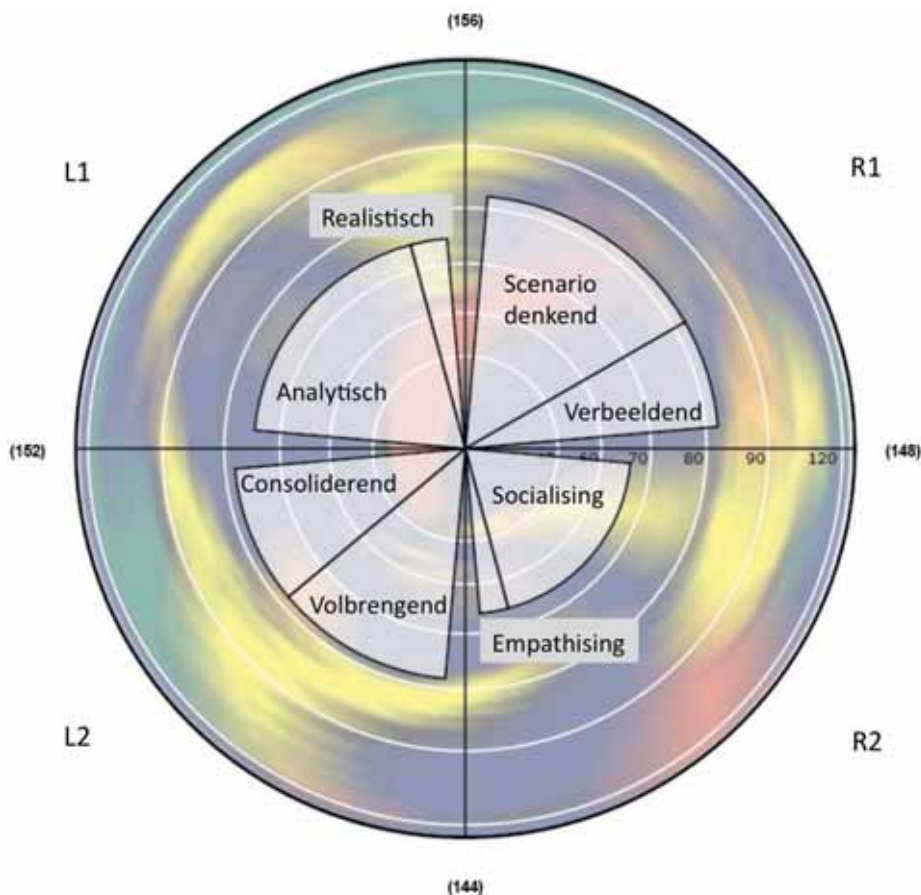
Een team, dus ook een or of or-commissie, opereert optimaal als de verschillende breinvoorkeuren in meerdere of mindere mate zijn vertegenwoordigd. De profielen laten bijvoorbeeld zien of alle voorkeuren voorhanden zijn in de or. Ook als dat niet het geval is, is het belangrijk dat je dat beseft. En zeker zo belangrijk: het maakt je bewust van elkaars voorkeuren, zodat je elkaars kwaliteiten op een effectieve manier kunt gebruiken en succesvol kunt samenwerken. Or-leden begrijpen en accepteren elkaar beter als ze elkaars breinvoorkeuren kennen. Daarmee wordt onbegrip en ergernis voorkomen. Bij het zoeken van nieuwe or-leden kan het ook zinnig zijn om rekening te houden met de breinvoorkeuren in de or en van de kandidaat-or-leden. Zijn de breinvoorkeuren van alle or-leden bekend, dan kun je er voor kiezen om een nieuw or-lid te zoeken met dezelfde of juist met complementaire voorkeuren.

Effectiever overleg met bestuurder

Door bewust gebruik te maken van breinvoorkeuren, kun je de bestuurder benade-

“Als or van een zorg/welzijnsinstelling hebben we Koen gevraagd om ons te ondersteunen in met name het versterken van de or. Met behulp van het NBI heeft ieder or-lid zijn breinvoorkeur in beeld gebracht. Koen heeft ons laten zien waar onze gezamenlijke sterke punten liggen waar we gebruik van kunnen maken in ons eigen overleg en in het overleg met de bestuurder. Direct ook even een link gelegd met de verkiezingen die voor de deur stonden. Wat voor nieuwe or-leden zoeken we!”

Corina van Vuuren, voorzitter VGWM-commissie Participe



Figuur 1 Breinprofiel

“Een mooi voorbeeld is dat van een secretaaris van een or die als taak had om te archiveren. Het bleek dat dit niet binnen haar breinvorkeuren zou passen. Ze zag er echt tegenop en stelde dit werk uit. Door inzicht in haar breinvorkeuren hebben we de taak zodanig kunnen inrichten dat ze aan de slag ging en met veel plezier.”
Stef Soons, or-trainer

ren op een door de or gewenste manier. Je behaalt sneller je doel als je rekening houdt met de breinvorkeuren van de bestuurder. Een waarschuwing is hier wel op zijn plaats. Als je enkel afgaat op aanwijzingen voor zijn breinvorkeuren (taalgebruik, gedrag en andere uitingen) in de overlegvergadering, kan het zijn dat die uitsluitend wijzen op zijn rol als bestuurder. En niet op de eigenlijke breinvorkeuren van hem als persoon; op dat wat hem van nature gemakkelijk afgaat en waar hij energie van krijgt.
Tip: laat de bestuurder ook een vragenlijst invullen.

Taakverdeling

Bij de taakverdeling kun je ook rekening houden met de verschillende breinvorkeuren van de or-leden. Ze zullen or-taken met meer plezier uitvoeren als die aansluiten bij hun breinvorkeuren. Twee voorbeelden: Stel dat een onderwerp tot in detail moet worden uitgezocht. Dan is het verstandig om dat te laten doen door een or-lid dat hoge breinvorkeuren heeft voor details. Mensgerichte or-taken, bijvoorbeeld mondeling contact met de achterban, kunnen het beste onderhouden worden door or-leden met meer mensgerichte breinvorkeuren.

Communicatie

Met kennis van de breinvorkeuren van een ander, ben je in staat om de communicatie beter af te stemmen op de persoon in kwestie. Je spreekt zijn taal en kunt dus effectiever communiceren. Als een bestuurder bijvoorbeeld voorkeuren heeft voor grote lijnen, moet je in je advies dus niet met allerlei details aankomen.

Ook kun je de achterban effectiever infor-



Whole Brain Besluitvorming

L1 WAT?

- feiten • financiële gevolgen
- realistisch/niet emotioneel • research
- diepgravend • analytische aspecten
- kritisch • technische/statistische data
- gaat logisch/rationeel met feiten om
- kan besluiten forceren
- zoekt naar de kern van een vraagstuk

L2 HOE?

- procedures/regels • praktisch
- minimaliseert risico's
- actie plan • implementatie
- zoekt naar fouten • discipline
- streeft naar structuur • geldigheid
- uitwerking/detail

R1 WAAROM?

- intuïtief • grote geheel • risico's
- alternatieven • gissen/raden
- innovatief/onconventioneel
- informeel proces
- toekomst georiënteerd • feiten visualiserend • ondersteunt risicovolle/experimentele besluiten

R2 WIE?

- emotioneel/mensgerichte input
- ideeën uitwisselen
- speels • enthousiasme/passie
- eerlijkheid • welbewust/intuïtief
- groeps dynamica • waarden
- interpersoonlijk • raadpleegt mensen die dichtbij staan
- streeft naar samenwerking



Figuur 2 de belangrijkste aspecten bij besluitvorming

meren en actiever betrekken bij de or-werkzaamheden or door aan te sluiten bij de breinvoorkeuren van je collega's.

Effectiever besluiten nemen

Wij zijn allemaal geneigd om vooral uit te gaan van de eigen breinvoorkeuren bij het nemen van besluiten. Maar daardoor 'vergeten' we belangrijke elementen van de besluitvorming.

Je doet er dus goed aan speciaal te letten op de aspecten in de kwadranten waar je niet veel voorkeuren hebt. In het overzicht 'who-

"Leuke inbreng was NBI (Neethling Brain Instruments). Het geeft onder meer inzicht in niet alleen hoe je zelf tegen bepaalde zaken aankijkt, en waarom dat zo is, maar ook dat van je collega's".

Wilco Schuurman, or Univé, campus Assen

le brain besluitvorming' (figuur 2) vind je per kwadrant de belangrijkste aspecten bij besluitvorming.

Je kunt deze tabel erbij pakken als er weer een belangrijk besluit moet worden genomen. En dan bekijken of alle aspecten in alle vier de kwadranten bij de besluitvorming aan de orde zijn geweest.

Leerstijl

Om volledig tot bloei te komen, is het belangrijk dat alle or-leden de gelegenheid krijgen op hun eigen favoriete wijze te leren. Het is belangrijk dat ze hun eigen voorkeurs-leerstijl kennen en dat de leermethoden/middelen daarbij aansluiten. Dan krijg je betere leerresultaten. Ook is het mogelijk om met behulp van Breinvoorkeuren NBI® de train- of onderwijsstijl van de or-trainer te ontdekken, zodat deze de inhoud en werkvormen van de training kan afstemmen op de verschil-

lende breinvoorkeuren en leerstijlen van de or-leden.

Hoe werkt het?

Op internet vul je een vragenlijst in en daaruit ontstaat een beeld van je breinvoorkeuren. Er wordt automatisch een rapport gegenereerd dat je direct een duidelijk inzicht geeft. Er is een hoofdvragenlijst en er zijn hulpvragenlijsten zoals voor de leerstijl. Er kan ook een groepsprofiel worden gemaakt. Uiteraard kan een trainer met de Breinvoorkeuren NBI®-licentie een or helpen om bewust met deze methode te werken en zijn invloed te vergroten. Let op: Alleen trainers en coaches met een NBI®-licentie mogen met deze methode werken. Zie voor de or-trainers: www.breinvoorkeuren.nl en klik op 'ons team'.

Koen Zonneveld is verbonden aan het Nederlands agentschap Breinvoorkeuren NBI® en partner bij Merlijn Training & Advies

WORDT DE ONDERNEMINGS- RAAD GEHOORD?



DE VOORT ZET DE TOON!



Prof. Cobbenhagenlaan 75
Postbus 414, 5000 AK Tilburg

T +31(0)13 466 88 88
@MZ_DeVoort

SAMEN UITBLINKEN

WWW.DEVOORT.NL