

De teamleden ontvangen via e-mail een link naar de Birkman-vragenlijst en scoren bijna 300 vragen. Dat kost gemiddeld een klein uur. Het resultaat wordt in Houston omgezet in een digitaal rapport. In Amersfoort wordt het rapport binnengehaald en afgedrukt. Een Birkman-adviseur voert individuele gesprekken met de teamleden om het rapport met hen door te nemen. Of hij legt in een gezamenlijke bijeenkomst uit hoe het rapport in elkaar zit en hoe je dat het beste kunt lezen. De keuze is aan u.

Als alle deelnemers de tijd hebben gehad om het rapport goed te lezen, kan een (volgende) teambijeenkomst plaatsvinden. Een teambijeenkomst is vooral bedoeld om het team aan het denken te zetten over de scores en de beleefde werkelijkheid. De adviseur vervult de rol van begeleider van het proces en helpt met het stellen van de goede vragen. Uiteraard zal hij ook uitleg geven aan de scores.

Een teambijeenkomst heeft door de bank genomen de volgende opbouw:

1. Inventariseren waar het team vooral nieuwsgierig naar is.
2. Opfrissen van enkele basisbegrippen van de Birkman-methode.
3. Gesprek aan de hand van de geprojecteerde groepsgrid over de betekenis en de merkbare

- gevolgen van de verdeling van de scores over de kleuren. Nagaan, wie een rol kan vervullen om een 'vergeten' kleur naar voren te halen.
4. Doornemen van de scores op enkele componenten met opvallende uitkomsten; Teamleden komen nieuwe dingen van elkaar te weten en kunnen elkaar iets uitleggen over hun behoeftescores. Er komen eenzijdigheden en sterke kanten van het team aan het licht.
 5. Gesprekken over elkaars gebruiksaanwijzing, met als hoofdvragen: wat is voor jou in je coachingspagina extra belangrijk en wat heb je van de ander nodig. De tweetallen wisselen een of twee keer van samenstelling.
 6. Vervolg doornemen van enkele scores op componenten.
 7. Op zoek naar informatie over 'waar het team nieuwsgierig naar is'.
 8. Vaststellen van de belangrijkste conclusies.
 9. Afspraken maken over het vervolg, bijvoorbeeld:
 - Hoe gaan we in ons overleg concreet aan het werk met deze conclusies?
 - Een verdiepende vervolgbijeenkomst over een of twee uitkomsten.
 - Voorzetting van de gesprekken in tweetallen over de coachingspagina.
 - Aandacht voor individuele behoeften van teamleden.

De Birkman-methode:

Als het teamresultaat telt



Meer informatie en contact

De BMC Birkman-adviseurs gaan graag met uw team aan de slag. Voor nadere informatie kunt u contact opnemen met onze adviseurs.



Hans Schonewille
senior adviseur
06 - 51 54 03 29
hans.schonewille@bmc.nl



Marijke Dekkers
senior adviseur
06 - 53 28 47 05
marijke.dekkers@bmc.nl

Kijk voor meer informatie ook eens op onze website www.bmc.nl

We steken veel energie in het opzetten van samenwerking tussen organisaties. We leven in een netwerksamenleving en de ingewikkelde vraagstukken waar we voor staan vragen om het doorbreken van grenzen en het afbreken van schuttingen.

Maar het belang van samenwerking binnen teams, tussen teams en tussen individuen binnen een organisatie, dringt zich iedere dag op. Veel organisaties en instellingen moeten met minder mensen dezelfde hoeveelheid werk klaren of zelfs meer werk verrichten. De Birkman-methode kan teams en teamleden helpen om elkaar beter te leren begrijpen, anders om te gaan met de onderlinge verschillen en te komen tot een goede samenwerking. Dat maakt het werken aangenaam. En het leidt tot betere resultaten. Al veel vaker hebben wij ook wethouders, burgemeesters, secretarissen en colleges kunnen helpen om met de Birkmanscores in de hand hun eigen handelen effectiever te maken; individueel en zeker ook in teamverband. Zoals we dat ook dagelijks doen in de (top)sport, met excellente studenten, met Raden van Bestuur, directie's en managementteams.

Een goede samenwerking is belangrijker dan ooit!



Birkman is een beproefde methode voor zelf-assessment

De Amerikaanse psycholoog Roger Birkman ontwikkelde aan het eind van de jaren vijftig van de vorige eeuw een uitgebreide persoonlijkheidsvragenlijst. Hij was erop uit een methode te ontwikkelen die een handreiking in je professionele gedrag geeft, in wat je om succesvol te zijn aan mentale bagage nodig hebt en hoe je handelt onder stress en de eventuele overlast daarvan zelf kunt beïnvloeden. Die vragenlijst is gedigitaliseerd en inmiddels door honderdduizenden mensen ingevuld. Daardoor beschikt het Birkman-instituut over een enorm referentiebestand, want uw antwoorden zijn vergeleken met al die anderen. Vervolgens zijn de meeste mensen oprecht verbaasd als ze zien hoe treffend en herkenbaar het uitgebreide persoonlijk rapport blijkt te zijn. Het rapport is in feite een zelfportret in woorden en grafieken. Een zelfportret omdat het gebaseerd is op je eigen scores en op niets anders. Iemand zei eens toen hij zijn rapport had gelezen: 'In dat rapport staan dingen die ik wel eens denk, maar nooit met iemand heb gedeeld.' Birkman is uitdrukkelijk een methode en geen test. Hij test geen capaciteiten en geeft geen oordelen, maar geeft jou en je teamleden inzicht in je individuele en samen te bereiken meest effectieve manier van (samen) werken. Omdat Birkman een van de weinige methodes is die inzicht geeft in gedrag onder stress, is deze methode extra geschikt voor topsport en het presteren onder druk in het algemeen. Kort gezegd: Birkman Methode geeft zelfinzicht, objectief en zonder waardeoordeel.

Birkman werkt met vier kleuren

Gedrag is volgens Birkman grosso modo in te delen in vier hoofdgebieden, die elk met een kleur worden weergegeven.

- **Rood** staat voor: handen uit de mouwen, tempo, organiseren en resultaat.
- **Groen** staat voor: communiceren, beïnvloeden, verkopen, overtuigen.
- **Blauw** staat voor: diepgang, vragen stellen, de vaart eruit, creativiteit.
- **Geel** staat voor: ordenen, consistent handelen, structureren en bewaken.

De vier hoofdgebieden zijn niet karikuraal bedoeld, maar werken soms wel zo. Mensen die in hun dagelijks gedrag gekenschetst worden door Rood kunnen grote moeite hebben met anderen die Blauw gedrag vertonen. En andersom. De een wil aan de slag, heeft aan een half woord genoeg en zit niet te wachten op moeilijke vragen of uiteenzettingen. De ander wil het naadje van de kous weten, niet over een nacht ijs gaan en zeker geen ad-hoc-beslissing nemen. 'Razende Roeland' staat dan tegenover 'Studeerkamergeleerden. Zo kunnen ook Groen en Geel zich spreekwoordelijk aan elkaar ergeren. De een lost alles op met een gesprek, veert mee en verandert van standpunt, vanuit de gedachte 'we komen er samen wel uit'. De ander ziet veel meer de waarde van afspraken en protocollen en staat vooral een consequente lijn van handelen voor'. Birkman geeft aan hoe u en hoe uw teamleden zich in en tot deze indeling verhouden en (nog belangrijker) wat u onderling kunt doen om uw samenwerking succesvoller (= effectiever) te maken. Dit geheel wordt in een zogeheten 'Grid' gezet; een grafische weergave, korte, gemiddelde samenvatting van al uw scores. Voor het maken van een groepsgrid (teamfoto) stapelen we alle grids bij elkaar op, waarmee u dan in 1 oogopslag kunt zien waar de sterktes, behoeftes en stressgedragingen van uw team, wel en niet scoren.

Wat u krijgt

Deelnemers vullen een uitgebreide vragenlijst in, Birkman International verwerkt deze tot een uitgebreide, persoonlijke rapportage die naast de hiervoor beschreven 'grid' in gaat op:

Sterkten en behoeften

Een persoonsgerichte toelichting op de scores van sterke gedragscomponenten en de omgeving die u nodig heeft om deze sterktes te ontplooiën.

Stresspagina's

Een beschrijving van uw disfunctionele gedrag, wat u kunt doen om dit op te lossen en hoe u beter preventief ervoor kunt zorgen dat dit gedrag minder voor gaat komen.

Belangstellingsgebieden

Een overzicht van (beroepsmatige) activiteiten waar uw hart naar uit gaat.

Coachingspagina

Een soort van handleiding voor de mensen in uw omgeving over de wijze waarop zij het beste met u kunnen omgaan opdat u daarmee in uw sterktegedrag komt of blijft.

Werkstijlen

Een overzicht van scores die u informatieve geven over uw gedrag specifiek in een arbeidsorganisatie/werkomgeving.

De totale rapportage bestaat uit ongeveer 75 bladzijden en is in het Nederlands evenals de vragenlijst. De methode voldoet geheel aan de eisen die aan een psychologische methode worden gesteld; gestandaardiseerd, objectief, statistisch onderbouwd, betrouwbaar en (wetenschappelijk) valide.