

KIES
JE
TOEKOMST
•NU
Laat zien wie je bent!



De Birkman Methode

Providers of the Industry
Leading Business Tool

WIJ GELOVEN...

- ... in het benadrukken van iemands positieve kwaliteiten
- ... dat verschillen in kwaliteiten leiden tot meer creativiteit
- ... verschillen betrekking hebben op persoonlijk, sociaal en beroepsmatig gedrag
- ... dat individuen positief gedrag kunnen managen en verbeteren
- ... in het creëren van mogelijkheden voor persoonlijke-, team- en organisatie groei
- ... dat elke organisatie haar eigen, specifieke cultuur heeft en deze dient (h)erkend te worden

DE BIRKMAN METHODE

Waarom hebben we deze nodig?

Corrigeren van veel voorkomende misvattingen m.b.t. mensen.

Individueen hebben van nature een selectieve perceptie ten aanzien van de manier waarop zij zichzelf en anderen zien.

De Birkman Methode[®] gaat uit van **4 PRODUCTIEVE GEDRAGSSTIJLEN**.

We benaderen taken vanuit onze eigen perceptie, de bril waardoor wij de wereld inkijken. Wanneer wij deze taken uitvoeren dan doen we dat vanuit ons eigen 'wereldbeeld'. Hierdoor hebben we al snel de neiging de aanpak, zienswijze van anderen vreemd of zelfs bedreigend te vinden.

Omdat we de wereld door onze eigen filters beschouwen, baseren we onze overtuigingen en de daaruit voortvloeiende acties soms op misinterpretaties. Soms leidt dit tot verwachtingen en of gedrag dat problemen voor onszelf dan wel voor anderen om ons heen kan veroorzaken.

Overweeg onderstaande, vaak voorkomende misinterpretaties:

- ***Wij zijn normaal – het zijn andere mensen die problemen hebben!***

Er is niet zoiets als een normaal persoon. Misschien delen we sommige, overeenkomstige kwaliteiten en interesses met sommige mensen, maar ieder van ons is uniek! Vijftig jaar van Birkman® data verzameling en analyse bevestigt wat iedereen al lang weet; er is geen gemiddeld mens! Een voor de hand liggende, maar gevaarlijke aanname is te geloven dat onze manier om de wereld te zien, standaard is voor alle anderen.

- ***De beste manier om het te doen – is onze manier!***

Er zijn vele manieren om van A naar B te komen. Allen hebben ze voor- en nadelen. De beste manier wordt bepaald door de mensen die het betreft en vele andere factoren die regelmatig aan verandering onderhevig zijn. Het Birkman® ideaal is om de beste manier te vinden en deze te kunnen toepassen. Zelfs wanneer dat betekent dat je iemand anders zijn stijl tijdelijk moet overnemen. Succesvol teamwerk is gebaseerd op de overtuiging dat mensen met verschillende zienswijzen, met verschillende benaderingen bouwen aan de oplossing van een gemeenschappelijk probleem.

Kun je na afloop bepalen welke aanpak de beste was? Elke situatie moet op zich beoordeeld worden om dat te kunnen bepalen. De reden hiervoor is dat geen enkele oplossing een vastomlijnd resultaat garandeert.

Wel dat de inzet van verschillende zienswijzen een grotere kans biedt op een passende oplossing. De Birkman methode geeft handvatten hoe verschillende kwaliteiten effectief in te zetten.

- ***De manier waarop mensen zich gedragen geeft aan hoe zij graag behandeld willen worden!***

Het gedrag van mensen is niet altijd een indicator voor de wijze waarop zij behandeld willen worden. Het Birkman rapport geeft inzicht in de verschillen die niet altijd even gemakkelijk waarneembaar zijn.

Bijv., iemand kan zich heel open en direct gedragen in contact met anderen, maar kan u verrassen door overgevoelig te reageren wanneer anderen dat naar hem doen. Of iemand lijkt heel erg op het gemak in groepen, maar heeft tegelijkertijd veel tijd voor zichzelf nodig om zijn energie op te bouwen en productief te blijven. De inzichten van de Birkman methode geven inzicht in niet alleen gedrag (buitenkant waarneembaar) maar vooral in behoefte (binnenkant en niet waarneembaar).

- ***De meeste mensen voelen hetzelfde als ik!***

De beste manier om met anderen om te gaan, is zeker niet altijd om hen te behandelen zoals je zelf graag behandeld zou willen worden. Dankzij de Birkman methode wordt inzicht gegeven in hoe de ander graag behandeld zou willen worden. Bijv., confrontaties uit de weg gaan omdat je jezelf niet prettig voelt in geval van een conflict. Sommige mensen houden van openlijke confrontaties. De vaardigheid om onderscheid te maken tussen wat jij wilt en wat die ander nodig heeft kan de interactie tussen individuen verbeteren.

- ***Er is een ideale gedragstijl!***

Absoluut niet. Er bestaat geen enkele standaard voor 'normaal' gedrag of gevoelens. Het is de realiteit dat een breed scala van mogelijkheden acceptabel is. Hoe vaak komt het niet voor dat we iemand 'afschrijven' op basis van een enkele waarneming van gedrag? In de ogen van een ander kan dat gedrag juist als een plus gezien worden.



HOE HELPT DE BIRKMAN METHODE[®] ORGANISATIES SUCCESVOL TE ZIJN?

Organisaties slagen wanneer zij in staat zijn om hun resources af te stemmen op de ondersteuning van de strategische doelen. De meest complexe afstemming zijn de **human resources**.

Elk individu brengt unieke kwaliteiten en vaardigheden met zich mee. De Birkman Methode[®] identificeert deze kwaliteiten en vaardigheden en zet ze in een tabel uitgaande van 4 hoofdgroepen van **ORGANISATORISCHE STERKTEN**.

Als de richtingen op een kompas, stellen deze de 4 verschillende stijlen voor in kleur dimensies, allen kritisch voor een succesvolle operatie.

Elke organisatorische kwaliteit, wordt in De Birkman Methode[®] voorgesteld door een kleur. Deze identificeert de basis motivatie die ons drijft (drijfveren) naar onze interesses, aanpak en standpunten/ overtuigingen. Deze stijlen, of kleuren, filteren onze wereldblik en bepalen hoe wij kiezen onze taken uit te voeren, problemen oplossen en hoe wij relaties aangaan en onderhouden met de mensen om ons heen.

Combinaties van deze stijlen geven **diversiteit** en geven een significante toename in optimale oplossingen.

Door bewustwording van deze informatie en het begrijpen van de toepassingsmogelijkheden, zullen organisaties:

- de samenwerking in teams kunnen verbeteren
- medewerkers beter kunnen plaatsen en koppelen aan functies uitgaande van sterkten
- coachen op individuele ontwikkeling voor grotere effectiviteit
- de kracht van de verschillen beter kunnen benutten aanwezig bij de bestaande populatie

Bovengenoemde applicaties van de Birkman methode, tezamen met vele andere, hebben een significante impact gehad op vele organisaties tot nu toe.



OVERZICHT VAN DE BIRKMAN METHODE[®]

De Birkman Methode Questionnaire en de resultaten uit het Birkman Rapport worden al meer dan 50 jaar gebruikt. In die periode is de vragenlijst volledig geautomatiseerd met behulp van de nieuwste ICT technieken. Inmiddels is de vragenlijst door meer dan 1,5 miljoen mensen ingevuld in meer dan 5000 organisaties.

Complexe analyses resulteren in 45 verschillende rapporten in twee hoofdcategorieën;

- Loopbaanprofielen
- Relatie profielen

Loopbaan profielen laten zien tot op welke hoogte de respondent zijn antwoorden lijken op die van succesvolle werknemers in meer dan 900 beroepen. Deze profielen geven ook een indicatie van de mate waarin de respondent in staat zal zijn om te gaan met stress en tegemoet zal kunnen komen aan de eisen die aan management posities gesteld worden.

Deze profielen worden gebruikt door organisaties ter ondersteuning van recruitment, selectie, promotie, carrière management, outplacement etc. — kortom; overal waar advies en ondersteuning gewenst is bij het koppelen van mens en werk.

Relationele profielen laten zien hoe respondenten waarschijnlijk zullen reageren in relaties met anderen en welke verwachtingen zij hebben van werk. Profiel informatie wordt o.a. gebruikt om teams beter te laten samenwerken. Ook om managers een snel inzicht te geven in motivationele behoeften van de medewerkers. Het verschaft voorts een gemeenschappelijke en neutrale taal waardoor individuele verschillen en onbegrip gemakkelijker besproken kunnen worden. Het Relatie profiel kan ook gebruikt worden voor conflictbemiddeling, coaching en voor het begrijpen van en adviseren bij organisatieontwikkeling.

Cliënten gebruiken de Birkman Methode® voor:

- communicatie optimalisatie
- verbeteren management effectiviteit
- bouwen van sterke teams en het reduceren van conflicten
- optimaliseren van sales
- optimalisatie werving en selectie
- ontdekken van verborgen potentieel bij bestaande medewerkers en daardoor hogere productiviteit
- ontwikkelen van accuratere functieomschrijvingen
- faciliteren van succesvolle outplacement

DE BIRKMAN KLEUREN

Om een poging te doen om het spreken over menselijk gedrag eenvoudiger te maken, vertrouwt de Birkman methode op kleuren om de verschillende persoonskenmerken gemakkelijker uit te leggen. Dit wordt gedaan aan de hand van de meest voor de hand liggende kenmerken van de verschillende menstypen.

De kleuren Rood, Groen, Blauw en Geel hanteren wij overeenkomstig bekende archetypen zodat de belangrijkste verschillen in persoonlijkheid op eenvoudige wijze gepresenteerd kunnen worden.

Archetypen worden bij veel assessments als middel gebruikt, maar vaak wordt er een te beperkte invalshoek gebruikt waardoor individuen als het ware 'veroordeeld' worden tot een type. Archetypen moeten gebruikt worden om de wereld te beschrijven, niet om deze te beperken.

De Birkman Methode is gebaseerd op een brede begripsomschrijving, en begrijpt dat unieke eigenschappen ertoe kunnen leiden dat een individu niet past binnen een keurig vastgestelde categorie.

Laten we eens kijken naar een bekend concept; transport.

Manieren van transport kunnen gemakkelijk in vier typen worden verdeeld; boten, vliegtuigen, treinen en auto's. Elk van deze categorieën onderscheidt zich van de anderen

op verschillende aspecten. Het kan ook voorkomen dat een transportmiddel overeenkomsten heeft met transportmiddelen uit de andere categorieën (bijv. watervliegtuigen kunnen op het water landen). Bij een persoonlijkheid werkt het op eenzelfde wijze. Je kunt classificeren op algemene persoonlijkheidskenmerken, maar elk individu heeft ook unieke kenmerken die niet passen binnen de algemene, bredere persoonlijkheidskenmerken.

Birkman gebruikt vier primaire kleuren om persoonskarakteristieken te definiëren. In de beschrijvingen van deze kleuren worden gedragsaspecten, interesses, motivatie, en verwachtingen uitgedrukt. De beroepen die geassocieerd worden met elke kleur, zijn ontstaan naar aanleiding van de bevinding dat persoonskenmerken van deze individuen overeenkomstig zijn met die van mensen die in deze beroepen werken.

Laten we eens naar die vier kleuren gaan kijken:

ROOD

Rood wordt gekarakteriseerd door actie en tastbare oplossingen. Het kan het best beschreven worden als in 'het hier en nu' denken en handelen. Relaties zijn secundair aan het resultaat dat behaald moet worden.

Klassieke Rode beroepen kun je vinden in sectoren als; bouw, techniek, productie etc.

GROEN

Groen wordt gekarakteriseerd door communicatie. Ook hier ligt de nadruk op 'vandaag' maar ook op relaties en de flexibiliteit om in te spelen op situaties en het aanpassen aan omstandigheden. Gebruikt relaties/mensen om doelen te halen.

Klassieke Groene beroepen sales, marketing, public relations, etc.

BLAUW

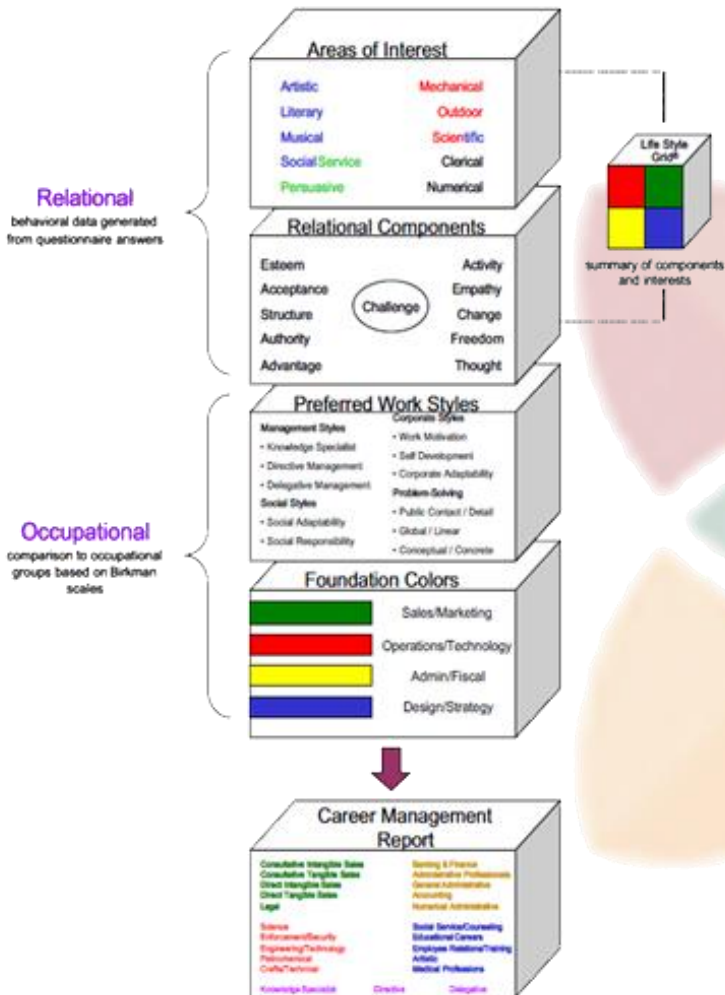
Blauw wordt gekarakteriseerd door denken en creativiteit. De toekomst en mogelijkheden zijn een sterke drijfveer om vooruit te komen. Relaties zijn betrokken en persoonlijk en de emotionele investering is hoog. Klassieke Blauwe beroepen schrijven, muziek, onderwijs en medisch.

GEEL

Geel wordt gekarakteriseerd door systemen en procedures. De nadruk ligt op historisch besef van, voorkeur voor en onderhouden van zich bewezen hebbende methoden. Details zijn belangrijk en soepel lopende processen worden op prijs gesteld. Relaties zijn functioneel en correct.

Klassieke Gele beroepen accounting, finance, project management en andere administratieve rollen.

De BIRKMAN METHODE



Areas of Interest

Tien interesse gebieden die omschrijven tot welke activiteiten iemand zich aangetrokken kan voelen. Evt. de hobby's die iemand zouden kunnen aanspreken, en het type activiteiten of interesses die de meeste energie opleveren. Talent of kunde wordt hierin niet meegenomen.

Relational Components

Elf gedragscomponenten die iemand zijn gebruikelijke gedrag omschrijven. Dit gebruikelijke gedrag wordt gezien als iemand zijn natuurlijke sterkte. Ook beschreven worden de behoeften van iemands ideale omgeving en mogelijke stress reacties wanneer deze behoeften niet voldaan worden.

Life Style Grid[®]

Een 4 kleuren grafiek die laat zien welk gebruikelijk gedrag de 4 verschillende menstypen over het algemeen vertonen. Dit overzicht kan helpen om bijvoorbeeld iemands stijl van communiceren inzichtelijk te maken. Het laat verder zien of iemand primair taak dan wel mens georiënteerd is en of iemand zijn energie naar buiten of naar binnen richt. Dit alles in een gemakkelijk leesbare, grafische weergave.

Preferred Work Styles

Veertien schalen die beschrijven hoe iemand bij voorkeur een bijdrage levert aan de organisatie en wat dit individu waardeert in de werkomgeving. Schalen met informatie over de geprefereerde management stijl, commitment naar de organisatie, sociale voorkeuren en probleemoplossende stijl.

Foundation ColorsSM

Vier gekleurde balken die aangeven hoe iemand bij voorkeur taken aangaat en uitvoert. Laat ook zien welke beroepen hem het meest en het minst aanspreken.

Career Management Report

Een rapport dat een inzicht geeft in iemands professionele sterkten. Beroepsmatige effectiviteit wordt bepaald door de overeenkomst tussen de eigenschappen van de respondent en de vastgelegde eigenschappen van grote groepen vertegenwoordigers uit 23 hoofdberoepsgroepen (functiefamilies).



OVERZICHT VAN DE BIRKMAN RAPPORTAGES

Birkman Assessment

Uitgebreide rapportage met 2 à 3 nabesprekingen waarin persoonlijke doelstellingen/leerdoelen in kaart worden gebracht en op gecoacht wordt. De laatste bespreking is veelal met de leidinggevende zodat deze deelgenoot wordt gemaakt van de leerdoelen en tools krijgt om de kandidaat goed te begeleiden.

Birkman LITE

Deze versie is in het leven geroepen om iedereen een mogelijkheid te bieden een start te maken met persoonlijke ontwikkeling. Deze versie is laagdrempeliger dan de complete assessment en wordt gedaan in groepen van minimaal 4 deelnemers. Het verschil is voornamelijk de diepgang. Het grootste gedeelte van de rapportages wordt klassikaal teruggekoppeld, waarna het karakter-gedeelte individueel wordt teruggekoppeld. Dit om de privacy van de kandidaten te waarborgen. De kandidaat kan na deze versie aan de slag met verandering van gedrag en voelen waar zijn daadwerkelijke behoeften liggen. Bij de Birkman Lite vindt geen gezamenlijke bespreking met de leidinggevende plaats. Dit wordt in de Birkman Assessment wel uitgediept.

The Birkman Experience

Herhaal sessie voor mensen die het Assessment al eerder gedaan hebben en willen opfrissen en verdiepen.

KIES
JE
TOEKOMST
•NU

Laat zien wie je bent! 

| T 038 422 54 76
| F 038 45 33 880
| ✉ contact@kiesjetoekomst.nu
| Puntkroos 74, 8043 NW Zwolle
| KvK 05082998
| BTW NL.1042.93.858.B01
| IBAN NL40ABNA0465422233
| BIC ABNANL2A
| www.kiesjetoekomst.nu

