

MIJN BREIN- HANDLEIDING

Iedereen is anders. Ieder brein is anders. Mogen we een kijkje nemen in dat van jou? Dan kunnen we samen kijken op welke manier jij het prettigst werkt aan dingen die er voor jou toe doen. En wat voor jou een goede samenwerking is.

Haal door wat niet van toepassing is

Werkomgeving

Ik heb graag een vaste / flexibele plek

Ik werk graag procent van mijn werkdagen thuis

Mijn werkuren zijn bij voorkeur vast / flexibel

Aanvullende voorwaarden voor een fijne werkomgeving:

.....

.....

.....

Communicatie

Als mijn fysieke aanwezigheid niet nodig is gebruik ik bij voorkeur mail / app / videobellen

Ik heb wel/geen behoefte mij goed voor te bereiden op vergaderingen

Vergaderingen heb ik het liefst online / fysiek

Aanvullende behoeften voor prettige communicatie zijn voor mij:

.....

.....

.....

Leiding

Ik gedij het best met duidelijke instructies / kaders, maar de invulling is aan mij / volledige vrijheid

Ik werk graag alleen / soms alleen, soms in een team / in een team

Ik stem graag veel af / ik werk graag zelfstandig

Werk

Ik doe het liefst routinematig werk / steeds nieuwe dingen werk

Ik ben meer een generalist / specialist

Ik doe graag één ding / meerdere projecten tegelijk

Aanvullende informatie over werk wat goed bij me past:

Leren

Ik leer het liefst door te doen / te lezen / mee te lopen

Ik heb geen / wel behoefte aan een mentor

Ik leer het liefst alleen / in een groep

Aanvullende informatie over hoe ik graag leer:

Mijn denkeigenschappen

- ☐ Analytisch
- ☐ Associatief
- ☐ Beeldend
- ☐ Logisch
- ☐ Conceptueel
- ☐ Lineair (volgordelijk)

- ☐ Non-lineair (niet-volgordelijk)
- ☐ Abstract
- ☐ Praktisch
- ☐ Pragmatisch
- ☐ Snelle denker
- ☐ Reflectief
- ☐ Onderzoekend
- ☐ Anders:

Een werksituatie waarin ik helemaal in mijn element was en waar ik heel positief op terugkijk:

.....

.....

.....

.....

Mogelijke vervolgvragen:

Hoe voel ik me daarover (trots, blij, euforisch)?

Wat maakte het zo passend voor mij?

Met wie heb ik toen gewerkt?

Waar heeft dit werk aan bijgedragen?

Hoe heeft dit bijgedragen aan mijn zelfvertrouwen?

Een goede metafoor voor mijn brein is:

.....

.....

.....

.....

Mijn energiedashboard:

Ik gedij bij veel / gemiddeld / weinig prikkels en dat merk ik aan...

.....

.....

.....

Ik geef de voorkeur aan een-op-een / groepen en dat merk ik aan...

.....

.....

.....

Ik heb behoefte aan veel / gemiddeld / weinig structuur en dat merk ik aan...

.....

.....

.....

Ik vind weinig / gemiddeld/ veel sturing fijn en dat merk ik aan...

.....

.....

.....

Ik heb een gelijkmatig / ongelijkmatig werkritme en dat merk ik aan...

.....

.....

.....

Ik zou over mezelf zeggen (kies de 10 belangrijkste uitspraken):

- ☐ Ik ben iemand die verbinding maakt op inhoud, meer dan op persoonlijk vlak
- ☐ Ik zie meer details dan collega's
- ☐ Ik zit vaak te droedelen om me te kunnen concentreren
- ☐ Ik wil collega's graag goed kennen
- ☐ Ik vind het vervelend als anderen zich niet aan de afgesproken werkwijze houden
- ☐ Ik ben bijzonder creatief
- ☐ Ik ben zeer consciëntieus
- ☐ Ik leg sneller verbanden dan collega's
- ☐ Ik heb een buitengewoon goed ruimtelijk inzicht
- ☐ Ik vind afspraken nakomen erg belangrijk
- ☐ Ik doorzie makkelijk patronen
- ☐ Ik doe het liefst één project tegelijk
- ☐ Ik zit niet graag lang stil, ik heb regelmatig beweging nodig
- ☐ Ik ben de lijm van een team
- ☐ Ik vind een goede werksfeer heel belangrijk
- ☐ Ik heb behoefte aan complexe projecten
- ☐ Ik hecht veel waarde aan sociale activiteiten op en naast het werk
- ☐ Ik ben snel afgeleid
- ☐ Ik denk vaak een paar stappen vooruit
- ☐ Ik ben in heel veel geïnteresseerd
- ☐ Ik vind persoonlijk contact met collega's belangrijk
- ☐ Ik kan me helemaal vastbijten in één ding
- ☐ Ik ben autonoom
- ☐ Ik heb weinig behoefte aan sociale activiteiten op of naast het werk
- ☐ Ik ga soms zo in iets op dat ik de tijd vergeet
- ☐ Ik breng graag veel tijd alleen door
- ☐ Ik hou niet erg van verandering
- ☐ Ik werk graag over afdelingen heen
- ☐ Ik lijk meer last te hebben van prikkels dan anderen
- ☐ Ik ben snel verveeld

- ☐ Ik denk veel in metaforen
- ☐ Ik spar graag met gelijkgestemden, maar werk dan het liefst autonoom
- ☐ Anderen kunnen mij soms niet volgen
- ☐ Ik ben veel nieuwsgieriger dan anderen
- ☐ Ik zie snel fouten in een tekst of programma
- ☐ Ik ben altijd beweeglijk of zit ergens aan te friemelen
- ☐ Ik stort me graag op nieuwe dingen
- ☐ Ik zie de dingen vaak net even anders
- ☐ Ik heb een groot gevoel voor rechtvaardigheid
- ☐ Ik vind het fijn om dagelijks werk af te stemmen met collega's
- ☐ Ik voel dingen goed aan
- ☐ Ik ben gevoelig voor stemmingen
- ☐ Ik denk vaak abstracter dan anderen
- ☐ Ik lijk meer behoefte aan duidelijkheid te hebben dan anderen
- ☐ Ik lijk soms meer aan afspraken te hechten dan anderen
- ☐ Ik voel me niet altijd gehoord
- ☐ Ik werk het liefst in teamverband
- ☐ Dubbelzinnigheid in communicatie werkt niet voor mij
- ☐ Ik ben minder gevoelig voor groepsdruk
- ☐ Ik kan lui of passief overkomen
- ☐ Ik kan overweldigend zijn
- ☐ Ik heb reuring om me heen nodig
- ☐ Ik hou niet van brainstormen
- ☐ Ik heb wisselingen in mijn energie
- ☐ Ik heb moeite met geschreven tekst
- ☐ Ik heb veel behoefte aan structuur
- ☐ Ik vind vergaderingen zelden nuttig
- ☐ Ik kom eigenlijk het liefst meteen ter zake
- ☐ Ik kan me niet goed concentreren in grote ruimtes
- ☐ Vergaderen kost mij over het algemeen veel energie
- ☐ Ik vind anderen vaak wat traag werken
- ☐ Anderen vinden mij soms (te) kritisch

Conclusie

Welke elementen van mijn breinhandleiding vind ik nu al terug in mijn werk en waar heb ik en/of anderen plezier van?

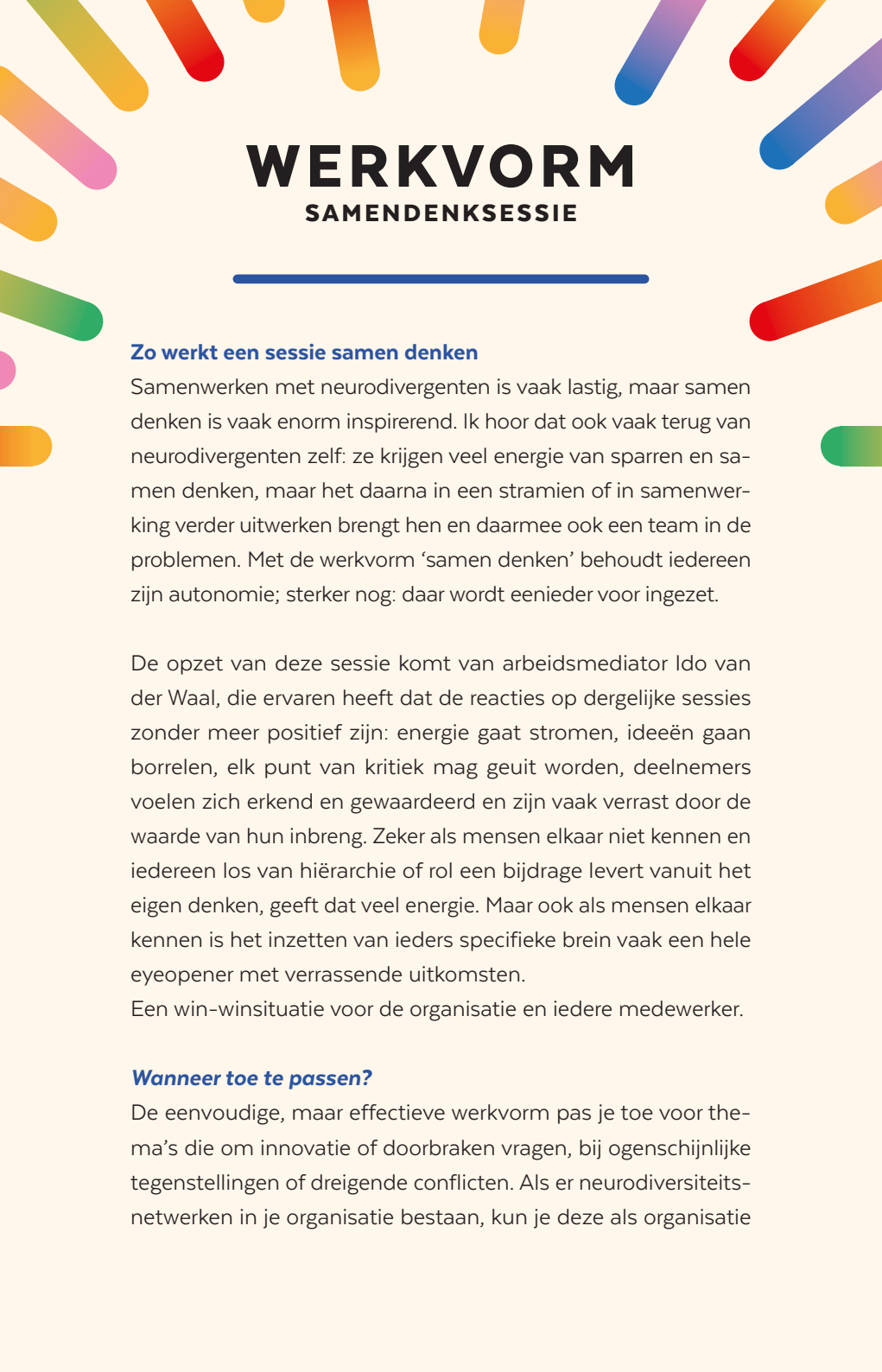
Welke elementen vind ik nog onvoldoende terug in mijn werk of waar heb ik en/of anderen last van?

En welk effect heeft dat op mij?

Wat zou ik zelf kunnen doen om dat te veranderen?

En wat heb ik nodig van mijn team, van mijn leidinggevende, van de organisatie?





WERKVORM

SAMENDENKSESSIE

Zo werkt een sessie samen denken

Samenwerken met neurodivergenten is vaak lastig, maar samen denken is vaak enorm inspirerend. Ik hoor dat ook vaak terug van neurodivergenten zelf: ze krijgen veel energie van sparren en samen denken, maar het daarna in een stramien of in samenwerking verder uitwerken brengt hen en daarmee ook een team in de problemen. Met de werkvorm ‘samen denken’ behoudt iedereen zijn autonomie; sterker nog: daar wordt eenieder voor ingezet.

De opzet van deze sessie komt van arbeidsmediator Ido van der Waal, die ervaren heeft dat de reacties op dergelijke sessies zonder meer positief zijn: energie gaat stromen, ideeën gaan borrelen, elk punt van kritiek mag geuit worden, deelnemers voelen zich erkend en gewaardeerd en zijn vaak verrast door de waarde van hun inbreng. Zeker als mensen elkaar niet kennen en iedereen los van hiërarchie of rol een bijdrage levert vanuit het eigen denken, geeft dat veel energie. Maar ook als mensen elkaar kennen is het inzetten van ieders specifieke brein vaak een hele eyeopener met verrassende uitkomsten.

Een win-winsituatie voor de organisatie en iedere medewerker.

Wanneer toe te passen?

De eenvoudige, maar effectieve werkvorm pas je toe voor thema's die om innovatie of doorbraken vragen, bij ogenschijnlijke tegenstellingen of dreigende conflicten. Als er neurodiversiteitsnetwerken in je organisatie bestaan, kun je deze als organisatie

of leidinggevende bewust inzetten bij complexe vraagstukken. Deze breinen staan vaak te popelen om mee te denken over de meest uitdagende problematiek. En zodra ze daarin niet geremd worden, gaat de energie stromen.

Opzet van de sessie

Tijdsinvestering: 120 minuten

Probleemstelling formuleren: Een positieve formulering verruimt ons denken, ongeacht het soort brein. Zorg dus dat de probleemstelling helder is en altijd begint met ‘Hoe kunnen we...’ Dat zorgt dat ieders brein al wordt ingesteld op de toekomst en op mogelijkheden. Deze probleemstelling is idealiter vóór de sessie helder, zodat je de sessietijd echt kunt besteden aan interactie tussen de deelnemers.

Randvoorwaarden

Om de sessie te laten slagen zijn een paar basisrandvoorwaarden vereist.

- Psychologische veiligheid: voelt iedereen de ruimte om zich uit te spreken?
- Gelijkwaardigheid: niemand neemt deel aan de sessie vanuit een expertrol, maar vanuit diens denkpatroon en eigen kennis en ervaring.
- Alle denkwijzen worden meegenomen: alle invalshoeken hebben waarde.
- Respect voor de ander: elk perspectief doet ertoe.
- Omarm tegenspraak: reacties roepen tegenreacties op en leiden meestal tot een compleet eindbeeld.

Aantal mensen

Ga uit van maximaal tien deelnemers. Met name om de aandacht erbij te kunnen houden bij de aanvang waar op individuele denkpatronen wordt ingegaan. Met meer deelnemers wordt dat deel van de sessie te lang en verliest de groep focus.

Aanvang (10 minuten)

Als de probleemstelling is vastgesteld kan deze van tekst en uitleg worden voorzien zodat iedereen een goed beeld heeft van de context van de probleemstelling. Leg dan de werkvorm uit en bespreek de randvoorwaarden om de sessie te laten slagen.

Inventarisatie: hoe werkt dat brein? (20 minuten)

Je start de sessie met de vraag: *hoe denk jij?* Op een gezamenlijk whiteboard schrijft iedere deelnemer dat voor zichzelf op.

Termen en voorbeelden die helpen om mensen op gang te krijgen: analytisch, direct verbanden leggen, associatief, kritisch, praktisch, haalt vaak de zwakke plekken boven, helikopterview, ruimtelijk visueel, logisch, chaotisch.

En ook het brein beschrijven in metaforen kan helpen, zie voorbeelden uit hoofdstuk 1: is jouw brein een bruistablet, een sorteermachine, een vergiet, een jungle, de motor van een Ferrari met de remmen van een fiets, een labirint? De mogelijkheden zijn eindeloos.

Laat iedere deelnemer zijn input toelichten en geef ruimte voor vragen als: ‘Begrijp ik goed dat...’, ‘Bedoel je dat....?’, ‘Kun je daar een voorbeeld van geven?’. Zorg dat je echt helder hebt hoe iemands brein en kijk op de wereld werkt. Dit mag best wat tijd in beslag nemen. Meer begrip voor elkaar maakt het vervolg van de sessie effectiever.

Inhoud: benut ieder brein (30 minuten)

Vervolgens kan iedereen input leveren op de probleemstelling aan de hand van vier verschillende invalshoeken. Deze staan op whiteboards of flip-overs om aan te vullen. Iedereen mag starten met een zelfgekozen invalshoek.

1. Alles wat in me opkomt.
2. Vragen die dit bij me oproept.
3. Tegenspraak: ja, maar (met een duidelijke argumentatie).
4. Wat ik concreet voor me zie of bedenk.

Deelnemers mogen kiezen waarop ze input leveren, en dat mag afhankelijk zijn van hoe hun brein reageert op de probleemstelling; de een denkt praktisch, in kansen, de ander ziet beren op de weg. Voor iedereen is ruimte en alles mag. Laat deelnemers, als ze hun eigen input naar tevredenheid hebben geleverd, de andere input lezen. Na deze eerste *braindump* ontstaan dan weer nieuwe ideeën, zeker bij mensen die associatief denken. De meeste mensen zijn klaar met schrijven na circa 20 minuten, vervolgens hebben ze tijd om andere input te lezen en hierop te reageren.

Opbrengt oogsten (30 minuten)

Is iedereen uitgeschreven? Loop de invalshoeken een voor een af. Mogelijk roept bepaalde input vragen op en het is van grote waarde om daarbij stil te staan. Soms is wat letterlijk is opgeschreven niet helder, maar de redenering erachter (de denklijnen) wel. Deze denklijnen geven inzicht in denkpatronen en dat leidt tot begrip. Iedere denklijn wordt zichtbaar, ook al wordt deze niet direct uitgewerkt.

Verdieping (20 minuten)

Laat iedere deelnemer voor zichzelf in stilte nadenken over alle input. Wat is op basis van alle informatie een logische conclusie, zie je een vervolgstap of het beste idee dat het uitwerken waard is? Laat iedere deelnemer dit vervolgens terugkoppelen.

Neveneffecten

Op korte termijn geeft een samendenkssessie een boost in energie en motivatie. Mensen worden aangesproken op hun talent. Er is sprake van gelijkwaardigheid en dat is voor sommige mensen een verrijkende ervaring. Daarnaast is het leerzaam je te verdiepen in elkaars denkpatronen en redeneringen, en dat leidt tot meer empathie bij deelnemers. Dit gaat helpen bij toekomstige vraagstukken.

Aanvullend

Het is aan te bevelen om een of twee opvolgssessies te organiseren. Dat geeft meteen ruimte aan mensen die secundair of tertiair denken, en dus pas later tot inzichten komen. Zij kunnen thuis verder denken. Ook zijn er mensen die moeilijker in groepen kunnen nadenken maar later tot mooie ideeën komen. Deze asynchrone wijze van meedenken kun je eenvoudig faciliteren door een mogelijkheid te bieden om later te reageren.





WERKVORM

DE DIALOOGSESSIE

Hoe creëer je bewustwording over neurodiversiteit onder je collega's, en kaart je aan dat we als mensen in meer verschillen dan wat aan de buitenkant te zien is?

Hoe zorg je voor een open dialoog met je collega's over verschillende manieren van denken en denkstijlen? Hoe kun je verschillen in bedrading bespreken zonder labels te gebruiken of onbedoeld in een wij-zij-situatie terechtkomen?

Met deze informatieve en luchtige dialoogsessie over neurodiversiteit verken je met elkaar het gegeven dat ieder brein anders is. Met deze werkvorm geef je daadwerkelijk een podium aan ieder brein.

Wanneer toe te passen?

Als je als organisatie meer bewustwording teweeg wilt brengen over het thema neurodiversiteit en de reikwijdte ervan. De sessie kan als webinar of live bijeenkomst worden gehouden. Een sessie die aansluit bij thema's als leiderschap, talentontwikkeling, samenwerking, diversiteit en inclusie, en duurzame inzetbaarheid, en als werkvorm geschikt is voor teamontwikkeling.

Tijdsinvestering: 45 minuten

Titel en omschrijving van de sessie: 'De kracht van andersdenken: hoe verschillen we van elkaar en hoe benutten we die verschillen?'

De een piekt in crisissituaties, lost snel acute problemen op en hakt gemakkelijk knopen door. De ander denkt veel stappen vooruit, ziet hoe alles samenhangt en blinkt uit in visie en langetermijnstrategie. Een derde is fantastisch in structureren, detailleren en het opsporen van fouten, tegenstrijdigheden of onregelmatigheden. Een vierde voelt anderen feilloos aan, coacht hen door moeilijke situaties en weet de juiste mensen te matchen voor een optimale samenwerking. Mensen verschillen. Breinen verschillen. Wanneer ben jij in je element? Wie vult jou aan? In deze interactieve sessie nemen we een kijkje in elkaars brein. Ook in dat van jou!

Werkwijze

Wissel informatieve slides af met interactieve momenten.

Mogelijke informatieslides

- Uitleg van het begrip neurodiversiteit, de reikwijdte ervan en de verschuiving van het medisch naar het sociaal model;
- De consequenties van de spiky profiles;
- Persoonlijk verhaal van een eigen medewerker of leidinggevende in tekst, beeld of video;
- Voorbeelden van het omdenken naar kwaliteiten;
- De waarde van neurodiversiteit voor de organisatie.

Mogelijke vragen voor het publiek

1. Denk aan iemand met een bijzonder brein: wat kan die goed? Dit levert een lijstje neurodivergente kwaliteiten op waar later aan gerefereerd kan worden
2. Peiling. Hoe werkt jouw brein als het gaat om informatieverwerking?
 - *Ik filter de belangrijkste zaken eruit en verwerk die snel.*
 - *Het komt en gaat en vormt allerlei verbanden, invalshoeken en er komt steeds meer bij.*
 - *Ik laat het even sudderen en verwerken komt later wel.*
 - *Anders, namelijk...*
3. Peiling. Hoe werkt ieders brein als het gaat om prikkelverwerking en energieniveaus? Je hebt een teambuildingdag gehad met brainstormsessies en een afsluitend diner. Hoe voel je je als je thuiskomt?
 - *Geweldig! Ik heb de dag waarschijnlijk ook georganiseerd.*
 - *Heerlijk om mijn collega's weer te zien.*
 - *Ik ben volledig uitgeput; ik kan geen mens meer zien.*
 - *Oké. Back to business.*
 - *Nu gaan de ideeën lekker stromen.*

Indien je meer tijd hebt, kun je ook denken aan vragen over andere situaties die de verschillen in breinen goed naar voren laten komen, bijvoorbeeld:

- Het was voor iedereen schakelen om ineens vanuit huis te werken. Hoe ervaren de je het thuiswerken toen je van de eerste schrik bekomen was?
- Wat in onze werkwijze werkt goed voor jou?
- Wat in onze werkwijze werkt niet goed voor jou?
- Wie in de organisatie / in dit team vult jou aan en waarom?

De ervaring leert dat mensen het heel leuk vinden om te vertellen hoe hun brein werkt, helemaal los van labels of neurotypen. Iedereen herkent verschillen in energie, denken, communiceren en samenwerken en op die laagdrempelige manier kan iedereen vrijuit vertellen over ervaringen of zienswijzen. Dat maakt neurodiversiteit van ons allemaal.

