

- Bewust breinvoorkeuren hanteren
- Bewust denken, kunnen, doen
- Bewust borgen

Breinkoken, casus samenwerken & werkdruk

Breinkoken is een unieke training, gericht op teams die in een veranderingstraject zitten of een specifieke situatie willen aanpakken. We lichten graag een casus uit de praktijk toe, om Breinkoken te verduidelijken.

Situatie

Een bedrijf klopt bij Breinkoken aan met de vraag hoe het komt dat onze afdelingen niet goed samenwerken. Hierdoor missen we opdrachten die tot de expertise van een andere afdeling behoren.

Breinprofielen

Voorafgaand aan de training hebben de deelnemers een test ingevuld aan de hand waarvan we inzicht hebben in de breinprofielen van de teamleden. Kijkend naar de breinprofielen zouden we verwachten dat de samenwerking juist erg goed zou zijn. Hooguit dat men vanuit werkdruk de ander niet wil belasten met andere zaken. Dus het lijkt eerder een cultuur vraagstuk te zijn.

Opdracht

We willen de bewustwording stimuleren en meteen oefenen hoe je de andere teamgenoten kunt betrekken bij een proces waarbij je zelf niet een optimaal resultaat kunt behalen in de gestelde tijd. Hiermee dwing je de afdeling die de opdracht krijgt tot samenwerking. Eens kijken hoe ze dit oppakken.

De opdracht is; We nemen 1 afdeling mee. Die krijgen de opdracht om de volgende 8 gerechten binnen 30 minuten klaar te maken. Ze krijgen 10 minuten de tijd om een plan te maken.

Uitwerking

Wat we zien is dat deze afdeling in eerste instantie de opdracht zelf wil uitvoeren. Na 10 minuten koken komt men al in tijdnood. Af en toe roepen ze in de lucht dat iemand een klok in de gaten moet houden maar of iemand dit oppakt is maar de vraag. De anderen zijn gezellig met elkaar aan het kletsen. We leggen het proces even stil, laten zien wat er gebeurt en geven de mogelijkheid om het nu anders aan te pakken. Iedereen gaat nu redelijk gestructureerd aan de slag.

De 8 recepten worden binnen 35 minuten smakelijk genuttigd

Oplossing

Het bedrijf gaat elkaar beter op de hoogte houden van elkaars producten en maakt de afspraak dat zodra er een vraag komt die tot de expertise van een andere afdeling behoort, die worden ingeschakeld. Omdat het hier een proces betreft, dient dit ook gestructureerd (bijvoorbeeld tijdens overleggen) aan de orde te komen. Het breinprofiel van de directeur laat zien dat structuur geven niet zijn sterkste kant is. Een andere medewerkster heeft hierin wel een passend breinprofiel. Men spreekt af dat zij voor de overlegstructuur zal zorgen en dat een ieder haar hierin gaat volgen

Nazorg Breinkoken

Na 3 maanden bleek dat de directeur toch meer invloed wilde hebben, en dus de structuur niet uitgevoerd werd zoals afgesproken. Dit nogmaals aangekaart. Men pakt het weer op zoals afgesproken.