

Er was eens een man  
die zo van streek raakte  
bij het zien van zijn eigen schaduw  
dat hij er steeds hard voor weg rende  
Het kwam niet bij hem op  
dat zijn schaduw zou verdwijnen  
als hij er gewoon in ging staan

## BIRKMAN METHODE

### Wanneer deze vragen spelen ...

- In welk type organisatie kom ik het beste tot mijn recht?
- Waarom loop ik toch steeds vast met bepaalde mensen?
- Hoe kan ik mijn mensen het beste coachen?
- Welke stijl van coaching heb ik zelf nodig?
- Welk type baas kan ik maar beter vermijden?
- Wanneer ervaar ik stress en hoe kan ik daar optimaal mee omgaan?
- Welke aanvullende kwaliteiten hebben we binnen ons team nodig?
- Welke cultuur hebben we binnen onze organisatie, wat missen we?

### ... geeft de Birkman Methode het antwoord

De Birkman Methode geeft een glashelder inzicht in iemands natuurlijke gedrag, behoeften en mogelijke stressgebieden. De methode heeft al vele organisaties, teams en individuen in staat gesteld om het beste uit zichzelf naar boven te halen. Psychologen van Development Factory zijn gecertificeerd als Birkman consultant. Zij hebben niet alleen gedegen kennis van de methode; hun toegevoegde waarde ligt vooral in persoonlijke coaching en advisering.

### Wat maakt de Birkman Methode anders?

- De Birkman is speciaal ontwikkeld voor verbetering van de effectiviteit van mensen in het werk. Het is geen 'persoonlijkheidstest'.
- De Birkman geeft positieve feedback. Centraal staan de overeenkomsten en verschillen tussen mensen en de wijze waarop deze – goed gemanaged – bijdragen aan meer effectieve teams en organisaties.
- De Birkman verschaft informatie die direct geïntegreerd kan worden in coachingprogramma's en management development
- De Birkman is flexibel en kan worden aangepast aan de specifieke behoeften van cliënten en organisaties.
- De Birkman is niet te manipuleren; de vragenlijst is zo opgezet dat het vrijwel onmogelijk is om te sturen in de richting van sociaal wenselijke resultaten.

### Investing

De Birkman Methode vraagt een tijdsinvestering van maximaal 1 uur per persoon voor het invullen van de vragenlijst en maximaal 2 uur voor de terugkoppeling door de Birkman consultant. Voor groepsgewijze afname, inzet van de Birkman als onderdeel van een coachingtraject of bij management development kan de tijdsinvestering variëren; wij maken voor u een offerte op maat!

### Nadere informatie

Op de achterzijde treft u meer inhoudelijke informatie aan.  
Voor meer informatie over de Birkman methode kunt u contact opnemen met  
Jelma Runia, 026 - 351 50 60 / j.runia@developmentfactory.nl

## De Birkman Methode nader belicht

### Achtergrond en historie

De Birkman Methode is ontwikkeld door de Amerikaanse gedragswetenschapper Roger Birkman. Hij startte met de ontwikkeling al in de jaren 50-60, met als doel een toepasbaar instrument voor het bedrijfsleven. Roger Birkman kon zich niet goed vinden in bestaande lijsten van dat moment en heeft op basis van grootschalig onderzoek zijn eigen methodiek ontwikkeld. In de kern komt het erop neer dat de persoonlijkheid van mensen goed in kaart gebracht wordt, door ze op een 11-tal aspecten in te schalen. Het gaat hierbij om factoren als directheid, structuur, mate van uitdaging, individualiteit etc. Een belangrijk onderscheid van de Birkman Methode ten opzichte van andere bestaande vragenlijsten is dat deze uitspraken doet over het zichtbare gedrag (usual behavior) van mensen op de aspecten maar ook aangeeft wat hun behoefte (need) is op dat gebied en welk gedrag men laat zien als men stress ervaart.

### Methodiek

Het idee achter de methodiek is dat er verschil kan zijn tussen je natuurlijk gedrag (usual behavior) en behoeften (needs), in de zin dat je behoeften aangeboren zijn en zo goed als onveranderbaar zijn. Door socialisatie en levenservaring leren mensen de wereld te begrijpen en ontwikkelen zij natuurlijk gedrag. Zowel de behoeften als het natuurlijk gedrag worden door Birkman positief benoemd, in termen van kwaliteiten. Optimale effectiviteit wordt bereikt wanneer men in een omgeving functioneert die tegemoet komt aan de diepste behoeften en waarin het natuurlijk gedrag leidt tot goede resultaten. Er kan echter wel een discrepantie ontstaan tussen natuurlijk gedrag en behoeften. Zo kan iemand die zelf heel direct naar anderen toe kan zijn, zelf door zijn omgeving liever minder direct benaderd willen worden. Omdat de manier van handelen van deze persoon direct is, zou zijn of haar omgeving wel eens kunnen verwachten dat het gepast is om hierop ook op een directe manier te reageren. Dit zou voor de persoon problemen kunnen opleveren.

### Stressgedrag

Stress, volgens de definitie van Roger Birkman, wordt veroorzaakt wanneer de omgeving niet voldoet aan iemands behoefte op een van de 11 aspecten. Het 'stressgedrag' dat mensen dan gaan vertonen, kan de behoeften in de hand werken; iemand kan een hoge behoefte aan structuur hebben, en op het moment dat hij of zij stress ervaart, ook juist zaken gaan structureren. Het 'stressgedrag' kan echter ook averechts werken; dezelfde persoon kan in stressvolle situaties juist structuur loslaten en wat betreft zijn behoeften nog verder van huis zijn. Dit laatste wordt een 'reversal' genoemd; stressgedrag dat iemands behoefte tegenwerkt in plaats van ondersteunt.

Naast de 11 aspecten brengt de methode ook de interesse voor werkgebieden en activiteiten in kaart. De methode is zo geavanceerd dat het gerichte rapportages oplevert over de type functies die bij iemands profiel aansluiten, over hoe men het beste gecoacht kan worden en over het gebied waar men de grootste kans loopt om stress te ervaren. Daarnaast geeft het informatie over het type organisatie en de omgeving waar de persoon het beste past. Een extra mogelijkheid is de scores van een groep met elkaar te vergelijken of om tweetallen naast elkaar te zetten om te kijken hoe mensen elkaar kunnen aanvullen of waar ze met elkaar zouden kunnen botsen en hoe daar rekening mee te houden.

### Statistische validering en onderzoek

De methode is ruim 30 jaar ook statistisch bekeken en bestudeerd. De validiteit en betrouwbaarheid van de vragenlijst zijn uitvoerig en continu onderzocht. Hierbij wordt ook gekeken naar de consistentie van de constructen over de jaren. Zo blijken de scores vanaf de adolescentie een grote consistentie te vertonen. Met name behoeften zijn onveranderlijk en blijven vanaf de kindertijd in hoge mate consistent. Het natuurlijke gedrag ontwikkelt zich pas later tot zijn definitieve vorm. Naar aanleiding van zeer traumatische gebeurtenissen kunnen er echter verschillen ontstaan. Ook wanneer er onvoldoende aan iemands behoeften wordt voldaan, kan deze persoon tijdelijk en in beperkte mate zijn of haar gedrag aanpassen.

De vragenlijst bestaat uit 125 items die iemand over zichzelf moet beantwoorden en waarvan hij of zij moet beoordelen hoe anderen dat aanpakken. De lijst is ontwikkeld in het Engels, maar inmiddels ook beschikbaar in het Nederlands. Het invullen kost ongeveer 45 tot 60 minuten.

De gegevens die met de Birkman worden verzameld zijn goed beschermd. Alle gegevens worden door Birkman International in Houston verwerkt en opgenomen in een enorme databank. Het consult waarbij de consultant de resultaten naar de vraagstelling vertaalt en de rapportages toelicht, is essentieel in het traject voor de deelnemer. Aangezien de onderliggende theorie lastig is, is het belangrijk dat dit aan de kandidaat wordt uitgelegd door een getrainde en gecertificeerde Birkman consultant. Voorwaarde blijft dat de kandidaat over abstractievermogen moet beschikken om de rapportages goed te begrijpen.

### Toepassingsgebieden

- Loopbaan vraagstukken. Welke nieuwe loopbaanrichting kan een kandidaat inslaan? Welke type organisatie past bij hem/haar?
- Coachingvraagstukken. Waarom loopt de kandidaat steeds vast op bepaalde punten of met bepaalde mensen? Waar komt zijn/haar stressgedrag vandaan?
- Conflicthantering. Waarom botsen twee mensen en hoe kunnen ze elkaar beter begrijpen? Hoe kunnen ze conflicten in de toekomst vermijden?
- Selectievraagstukken. Welke mensen kunnen elkaar het beste aanvullen? Welke aanvullende kwaliteiten zijn binnen een team of organisatie nodig?
- Organisatie(cultuur) veranderingen. Welke cultuur heerst er binnen een bepaalde afdeling of organisatie? Welke kwaliteiten worden gemist? Hoe kan maximaal resultaat bereikt worden met de zittende mensen?