

Samenwerking tussen twee personen in het perspectief van metaprogramma's

Tijdens het 13^e NLP congres gaf Wil Princen een inkijk in de wereld van de Metaprofiel Analyse¹. Hij deed dit op een boeiende manier door eerst bij zichzelf te beginnen en vervolgens het praktische nut van deze analysemethode te illustreren aan een aantal praktijkvoorbeelden van succesvolle en minder succesvolle samenwerking tussen twee personen.

Uit de metaprofielanalyse van Wil Princen resulteerden de volgende Metaprogramma's:

- globaal
- reactief = heeft even tijd nodig om op een vraag te beantwoorden
- gebruik = gericht op praktische waarde van concepten, hoe kan je ze gebruiken
- nu = in het hier en nu
- opties - als hij een idee of een concept ziet zoals bv. het metaprofiel programma kijkt hij wat hij er mee zou kunnen doen
- vooral kijken hoe het wel voldoet
- gericht op samenwerking
- vrij kinesthetisch, beweegt veel

Wat zijn de criteria van Wil Princen?

- o Verbinding
- o Ecologische communicatie –de andere niet schaden / de ander tot zijn recht laten komen
- o Samenwerking
- o Inzicht

Vraag uit de zaal: Maar is een metaprogramma niet afhankelijk van de context?

Wil Princen:

“Dat klopt, maar ja, ik ben dus globaal. Dat heeft dus consequenties voor jullie. Als iemand van jullie vrij specifiek is, die moet dus af en toe aan de bel trekken als ik al 6 stappen verder ben...dus eigenlijk staat hier mijn gebruiksaanwijzing”.

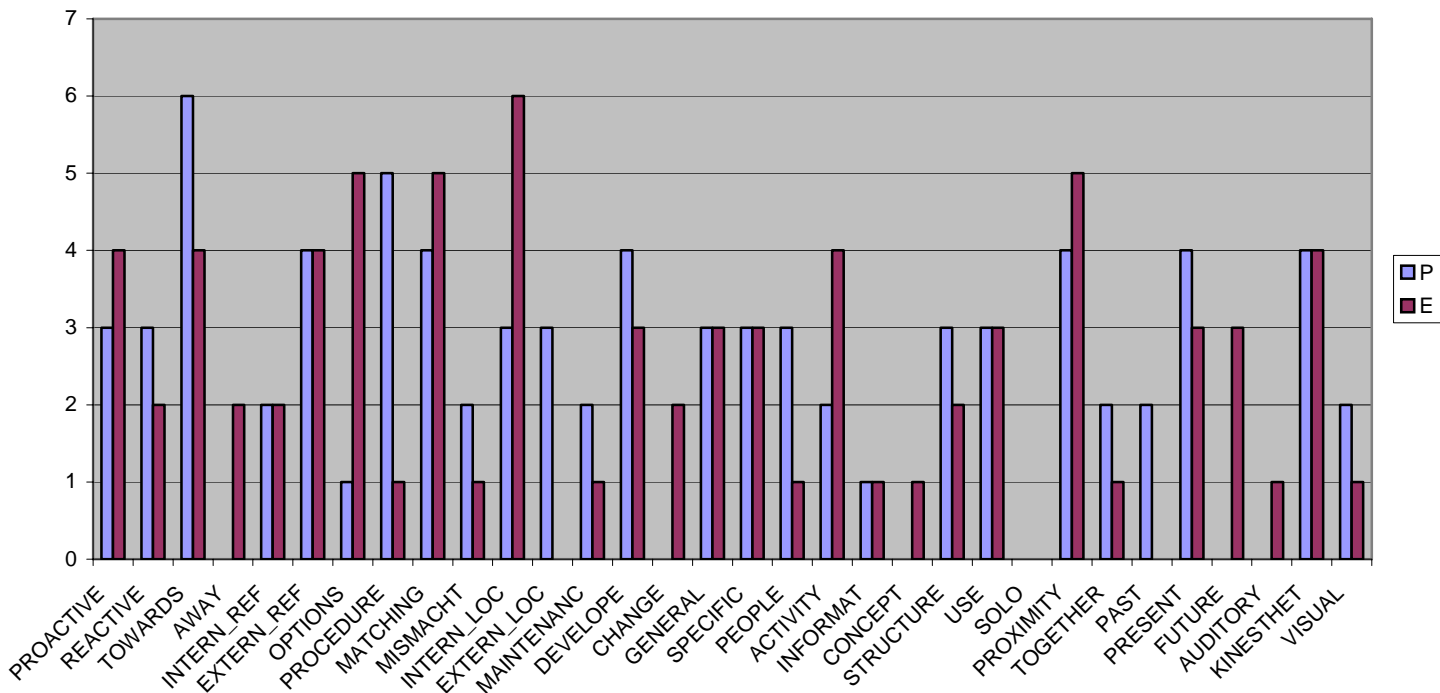
Na deze korte introductie over metaprogramma's ging Wil Princen verder in op het thema samenwerking:

“Door metaprofielen van twee verschillende personen naast elkaar te leggen kan je iets zeggen over hun samenwerking. Omdat we graag wilden weten wat goede 'matches' zijn, hebben we eerst de test gedaan bij een aantal mensen die juist bijzonder goed konden samenwerken.

¹ Wil Princen is als trainer adviseur werkzaam bij de Kunst van Anders. Het volgen van een cursus bij het IEP en het zelf ondergaan van de Metaprofiel Analyse® waren voor hem aanleiding om te gaan werken met metaprogramma's. Metaprogramma's zijn patronen die herkenbaar zijn in hoe iemand waarneemt, denkt en voelt en die tot uitdrukking komen in verbaal en non-verbaal gedrag. De Metaprofiel Analyse® is een methode waarmee iemands denkstijl gemeten wordt: een soort röntgenapparaat voor het denken. Het programma bepaalt 13 denkstijlelementen (metaprogramma's) door iemand vragen en keuzen voor te leggen. Op basis daarvan zoekt het naar patronen in hoe iemand denkt. 'Denken' wordt ruim opgevat: het omvat onder meer hoe iemand waarneemt, fantaseert, voelt en handelt.

Voorbeeld 1: P&E = twee partners in een praktijk voor fysiotherapie die al 12 jaar succesvol samenwerken

De metaprofielanalyse bevestigt op een aantal punten hun goede samenwerking. Zowel P als E zijn praktisch en gericht op ‘gebruik’ (‘use’). Ze werken veel met kinderen en zijn



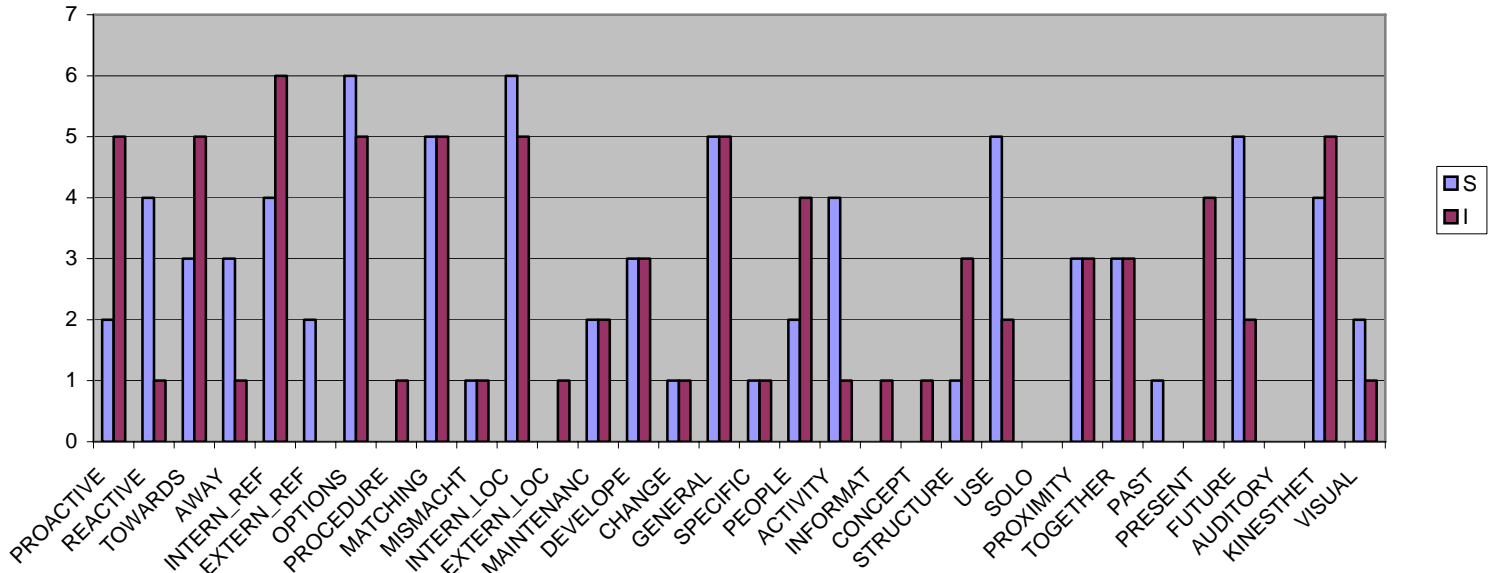
voortdurend op zoek naar nieuwe manieren om te werken. Ook dat beide kinesthetisch zijn is erg handig! Je gebruikt dezelfde woorden. Allebei zijn ze gericht op het heden, op het “hier en nu”.

Waar liepen ze tegenaan?

Zelfs als de samenwerking goed loopt zijn er dingen die stroef lopen. E is meer gericht op toekomst. Dat was het grootste probleem. E is ook met praktijk begonnen. Natuurlijke voortrekkersrol past mooi bij zijn metaprogramma. P is later in de praktijk ingestapt en is meer behoudend.

De Metaprofielanalyse geeft dus een aardig beeld, maar ook niet meer dan dat. Maar zie het als een leuke opstap. Alles wat je daarna met de mensen bespreekt daar gaat het om!

Voorbeeld 2: Twee mensen die samen een kantoor hebben opgezet.
S = leidinggevende I = eerste medewerker



Met z'n tweeën zijn S en I aan hun kantoor begonnen. Uiteindelijk werkten daar 20 mensen. S en I komen in heel veel punten overeen. Opnieuw zie je dat ze helemaal niet scoren bij 'solo' (als je voorkeur uitgaat naar het alleen werken). S en I vinden dat ze elkaar goed aanvullen. Ook hier zie je een gelijke score op submodaliteiten.

Waar liepen ze tegenaan?

In de fase waarin de test werd afgenomen waren ze nog in de opbouwphase van het kantoor. S zegt: "we gaan ervoor" (hoge score op 'future'). I zegt: "hoe gaan we dat doen?" (hoge score op 'proactief'). Dat was hun rolverdeling.

Toen in tijd van consolidatie er meer mensen werden aangenomen, ging I achterover zitten, want voor hem was het wel goed zo.

Opnieuw zie je dat je aan de hand van de test heel goed een patroon van samenwerking kan vast stellen. Het vormt een uitstekende basis voor het vervolgesprek. Maar pas door het vervolgesprek krijg je echt inzicht in de precieze aard van hun samenwerking en waar ze tegenaan lopen.

S en I zijn vooral op één lijn. Ze zijn allebei van het "hup vooruit" type. Maar door patroon wat ontstaat tussen hen vond S dat hij af en toe aan de rem moest trekken, I is erg proactief (rent voordat hij denkt) S gaat dus meer reactief zijn.

Combinatie met teamrollen van Belbin

Wat wij ook vaak doen is om de Belbin test van teamrollen te gebruiken. In dit voorbeeld zou I "de bewaker" zijn en S is overduidelijk "de voorzitter". De twee tests kunnen ook elkaar aanvullen: "Welke metaprogramma's heb je nodig voor welke teamrol?"

Het verschil met metaprogramma is dat het veel meer gericht is op denkstijlen en veel meer context gebonden is. Terwijl de rollen van Belbin daar niet op gericht zijn en soms geen metaprogramma's hebben die op een rol aansluiten.

Ook leuk: hoe je metaprogramma's aan Ofman koppelt (kernkwadrant) of aan Covey (de zeven eigenschappen van effectief leiderschap).

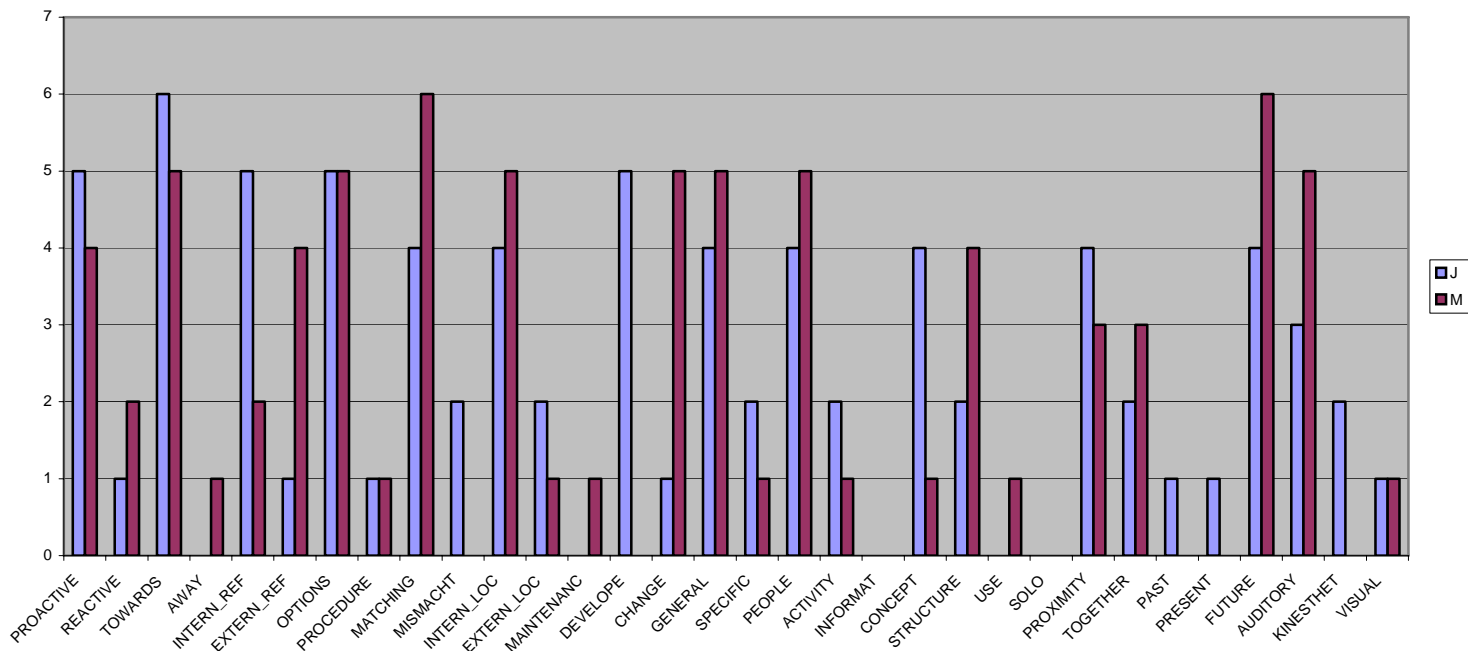
Voorbeeld 3: Door partners negatief beoordeelde werkrelatie

M = senior en verantwoordelijk voor financiën, J = inhoudelijk adviseur/trainer

J en M lijken erg op elkaar. Beiden zijn ze erg optie gericht. Hier blijkt ook weer de waarde van een aansluitend gesprek. Als ze al verschillend waren, zagen ze daar de waarde niet van. En de punten waar ze overeenkomen (proactief, toekomstgericht, op concept en structuur) is juist de oorzaak dat ze last van elkaar krijgen. J en M zijn beiden doelgericht, maar hun doel is niet hetzelfde. M is verantwoordelijk voor de omzet (scoort als enige op 'maintenance'). J wil mooie projecten draaien (hoge score op 'develope') waar hij zijn kennis in kwijt kan.

Test aanvullen met gesprek over criteria

In een gesprek kan je doorvragen naar hun criteria. Beter zou zijn een test die echt op criteria testen. Bv. eerst vragen wat je criteria zijn en dan een test die toetst op daadwerkelijk gedrag.



Deze mensen kwamen tot de conclusie dat ze klaar waren met hun samenwerking. J heeft binnen het bedrijf een andere functie aangenomen waarin hij zich meer kon ontwikkelen.

Vragen over de metaprofielanalyse

Na al deze voorbeelden leefden er een hoop vragen onder de deelnemers over de praktische waarde van de metaprofielanalyse:

Kan je de opleidingsbehoefte uit de test halen?

Nee, niet direct. Wel de ontwikkelbehoefte. Als iemand heel hoog scoort op pro-activiteit dan kan je vragen: kan je dat kwijt op de plek die je bent.

Wat is volgens jou het grote voordeel van deze test?

De test heeft twee grote voordelen:

1. Het biedt een taalkundige basis om samenwerking te bespreken

Het grote voordeel is de taal. Door deze taal te gebruiken ontwikkelt het team een taalgebruik dat dingen bespreekbaar maakt. Aan de hand van de begrippen uit de test kan je een gesprek voeren over de samenwerking in het team. Vaak doe je de test ook niet en gebruik je alleen de begrippen.

2. Het is waardevrij

Het mooie van de test is dat het minder confronterend, omdat er niet iets mis mee is of goed mee is, het is gewoon zoals het is. Het is waardevrij. Je ziet dat anderen anders zijn. En dat hun anders zijn ook hun waarde kan hebben in bepaalde situaties. Na ja, het is natuurlijk wel zo dat proactieve mensen de neiging hebben om het te veroordelen als iemand reactief is.

Hoe ga je om met weerstanden?

Eerst neem je de test af. Je kan een teamprofiel maken. Kijken waar mensen op matchen of juist niet. bv. gericht op toekomst ('future') en weinig 'mismatch'. Neiging om niet te kijken waarom een project mislukt en na een lastige klant gewoon verder te gaan naar volgende klant.

Of je kan de standaarddeviatie uitrekenen. Waar zitten de grootste verschillen in een team?

Hoe ga je om met de persoonlijke gegevens van mensen?

Als mensen privé moeilijk zitten ga je daar op in. Door de test te doen laat je iets van jezelf zien. Uit test komt ook een rapport die globaal aangeeft hoe testpersoon werkt.

Daarom is het ook zo dat de werknemer de uitslag van de test krijgt en niet de baas.

Behalve met een gesprek, zijn er nog andere manieren om de uitslag van de test te bespreken?

Ja, heel veel. Bv. de "spaghetti opdracht". Teamleden krijgen spaghetti en lijmpistolen en daar moeten ze een brug maken waar een auto over heen kan rijden. Je geeft mensen als opdracht mee om te letten op metaprogramma's, bv. globaal zijn, of proactief enz.

