



time  
tochange

## LEADING WITH THE BRAIN IN MIND

Twee intensieve dagen *"with the brain in mind"*.

De nieuwste inzichten op het gebied van neuroscience vertaald naar de alledaagse praktijk van organiseren, leidinggeven en verander management.

*Sociale Innovatie, het Nieuwe Organiseren, Leiderschap 3.0*; Alle nieuwe buzzwords verklaard vanuit feitenkennis van het brein, hand in hand met praktisch toepasbare concepten en *proven* technieken. Door ons wereldwijd getoetst in verschillende culturen op 5 continenten en inmiddels gevolgd door meer dan 400 professionals wereldwijd.

### VOOR WIE?

Voor iedereen met hersenen. Een workshop voor gewone mensen dus. Of je nu professional, manager of leider bent (jazeker, er is een verschil). (HR) professional, (verander)adviseur of consultant. Een must voor mensen die bewuster willen omgaan *'with their brains in mind'*.

### WAAROM?

## organiseren en leiden volgens de principes van het brein

Stel dat er in organisaties rekening zou worden gehouden met hoe ons brein functioneert. Zien organisaties er dan hetzelfde uit als nu? Wat is het effect op

sturen (leiden) en volgen (leiding ontvangen). Zijn de traditionele opvattingen hierover houdbaar? Zijn selectiecriteria dan nog hetzelfde? Moeten we beloningssystemen aanpassen?

In deze tweedaagse laten we op zeer praktisch wijze zien volgens welke belangrijke principes ons brein ons leidt en hoe je dit effectief kunt toepassen.

## WAT?

### heeft het brein te maken met organiseren?

Evolutionair gezien heeft ons brein slechts één organisatorische hoofdfunctie en dat is het aansturen van zowel ons fysieke overlevingsmechanisme (het metabolisme) als ons sociale overlevingsmechanisme (overleven binnen de groep). De evolutionaire ontwikkeling van ons brein beslaat een periode van circa 500 miljoen jaar. Als je deze tijd van 500 miljoen jaar terugbrengt naar een etmaal van 24 uur, dan begint de ontwikkeling van onze laatste hersenfunctie (neocortex) pas ongeveer 10 minuten voor middernacht (om 23:49:55). Toch denken wij dat dit 'laatste stukje' ons gedrag beheerst. Niet dus.

Met 100 miljard neuronen en tussen deze neuronen nog 1.000 verbindingen is ons brein een organisatie op zich. Dit complexe netwerk stelt ons in staat 50.000 prikkels per seconde te verwerken. Al deze prikkels komen binnen via onze hersenstam, ons *krokodillenbrein*. Dit gedeelte van ons brein bepaalt welke signalen worden doorgegeven aan de 'hogere hersenen'. Alleen op deze prikkels kunnen we 'bewust' via onze neocortex reageren. Maar eigenlijk altijd pas *achteraf*, want de *krokodil in ons* heeft al bepaalde reacties in gang gezet. Ook heeft ons limbische systeem daar al een emotie aan gekoppeld, nog voordat dit signaal onze neocortex heeft bereikt.



Dit gegeven heeft nogal een impact op de theorieën rondom verander management en leiderschap. Verandering verloopt niet zozeer via de route van analysis-think-change, maar via de route van see-feel-change.

De nieuwste onderzoeken in de neurowetenschap tonen aan dat ons brein ook binnen de context van organisaties continu onze 'veiligheid' toetst. Afhankelijk van deze veiligheid reageert het brein met een serie van (chemische) reacties, inclusief bijbehorende emoties. Deze hersenactiviteit is evolutionair gezien heel verklaarbaar, omdat dit mechanisme onze veiligheid bewaakt, handhaaft of herstelt.

Goed begrip van deze evolutionaire mechanismen is dus belangrijk voor iedereen die in of met organisaties werkt. Omdat deze bepalen of mensen onbewust in de

survival modus van een vecht-vlucht-reactie terecht komen of dat het hen lukt om onder deze omstandigheden rustig te kunnen blijven functioneren.

## HOE?

### de opbouw van de workshop

In een *high pace* afwisseling van inzichten uit de wetenschap met praktische toepassing hiervan wordt uw krokodillenbrein continue geprikkeld en 'wakker gehouden'. U krijgt inzicht in de evolutionaire mechanismen en het 'waarom' van het functioneren van onze hersenen. Deze inzichten worden direct getoetst en toegepast in praktische oefeningen en cases uit de dagelijkse praktijk van de deelnemers.

- Hoe nemen onze hersenen waar? En wat is dan *wáár*?
  - Hoe is ons brein evolutionair opgebouwd en wat betekent dit voor hoe wij *waarnemen* en het gedrag dat daaruit voortvloeit
  - Wat is het effect van neurotransmitters op het najagen van *shareholder value* versus *betrokkenheid of empowerment*?
- Hoe wordt *veranderen leuk in plaats van bedreigend* voor diegenen die het ondergaan?
  - Waarom je als leider verantwoordelijkheid zou moeten nemen voor *veiligheid* in plaats van *resultaat* en hoe dit het resultaat verhoogt
  - Hoe je weerstand omdraait naar behartiging van belangen
  - En hoe je van *tegen-stribbelaars* nuttige *mee-stribbelaars* maakt
- *Hoe geef je leiding door te volgen in plaats van steeds weer te argumenteren en uiteindelijk gewoon te zeggen dat het móét!*
  - *Hoe orde en regels de motivatie kunnen stimuleren*
  - *Hoe je als manager niet verantwoordelijk hoeft te zijn voor de oplossing*
  - *En als professional niet voor de randvoorwaarden*
- *Hoe breinproof zijn de kernwaarden van jouw bedrijf; do they make sense?*
- *Waar moet je op letten bij het definiëren van (kern)waarden?*
- *Wat werkt, en wat werkt averechts? En waarom is dat zo?*

# Time To Change

[edi@timetochange.nl](mailto:edi@timetochange.nl)

[www.timetochange.nl](http://www.timetochange.nl)

Time To Change

Oude Woudenbergse Zandweg 11a

3707 AM Zeist