

Welke taal spreken *beelddenkers?*

Ken je iemand die nooit om ideeën verlegen zit, alles in vraag stelt en op een onconventionele manier problemen oplost? Denkt hij snel en soepel, maar is hij niet sterk in het verwoorden wat hij bedoelt en legt hij daardoor onvoldoende gewicht in de schaal? Reageert hij vaak emotioneel en wordt hij daardoor niet altijd serieus genomen? De kans is groot dat je collega een beelddenker is. “Hoog tijd dat ondernemingen deze ‘andere’ denkstijl naar waarde leren schatten”, vindt Saskia Smet.

TEKST: Christine Huyge

Beelddenken is, kort gezegd, een manier om door middel van beeld en associaties naar de wereld om ons heen te kijken. “Misschien dekt de term ruimtelijk-visueel denken beter de lading”, zegt Saskia Smet, die beelddenkers in organisaties begeleidt en ondersteunt. Beelddenken staat tegenover begripsdenken, lineair of analytisch denken. “Het ene is niet beter dan het andere. Iedereen heeft de basis van beide denkstijlen in zich, maar bij de meesten is één van beide sterker ontwikkeld. Dikwijls zijn we ons niet bewust van deze voorkeur.” De beelddenker en de begripsdenker ervaren de werkelijkheid op een andere manier. “Dat is verrijkend, maar het kan ook tot verwarring en onbegrip leiden, in het gewone leven én op de werkvloer.”

Unieke eigenschappen

Beelddenken is erop gericht eerst het geheel te overzien en te begrijpen. De nadruk ligt op het verbinden van kennis en ervaringen. Het is een associatieve manier van denken, die vooral gelinkt wordt met de rechterhersenhelft. Begripsdenken daarentegen is een analytische manier van omgaan met informatie. De nadruk

ligt op details, afzonderlijke feiten en de logische relaties tussen die feiten. Begripsdenken situeert zich meer in de linkerhersenhelft.

In hun atlas van het beelddenken zeggen auteurs Mechel Ensing en Coralien van Hattem dat beelddenken “kijken is vanuit verschillende punten, 360° rond (en niet vanuit één punt), holistisch (en niet lineair), synthetisch (en niet analytisch), intuïtief (en niet logisch), concreet (en niet abstract), irrationeel (en niet rationeel), tijdloos (en niet tijdgebonden) en non-verbaal (en niet verbaal)”.

Op het werk botsen beelddenkers wel eens met collega's die sterk lineair denken. Een te strak keurslijf van procedures en systemen geeft hen ook snel het gevoel dat ze hun creativiteit en vrijheid kwijt zijn.

Pleidooi voor gezonde diversiteitsaanpak

Beelddenkers kiezen vaak voor een zelfstandig beroep. Je vindt ze vooral in technische, creatieve of kunstzinnige takken van bedrijvigheid. Als ze als werknemer deel uitmaken van een grote organisatie, ontplooiën ze zich beter in een mens- dan in een proceduregericht bedrijf.

“Beelddenkers lijken rond te lopen met een speciale antenne. Ze hebben een goed zicht op wat een organisatie nodig heeft.”

“In welke organisatie ze ook terechtkomen, het is belangrijk dat de omgeving beseft dat beelddenkers anders functioneren”, zegt Saskia Smet. “Beelddenkers voelen zich snel onbegrepen. Als hun baas of collega’s hen niet naar waarde schatten, verdwijnt hun inventiviteit. Jammer, zeker in een tijd waarin organisaties met hun innovatief vermogen het verschil maken. Beelddenkers deinzen er niet voor terug om bestaande patronen in vraag te stellen en te verbeteren. Je kunt dit lastig vinden, maar als je toekomstgericht wil ondernemen, is het een competentie die je liever niet laat opdrogen.”

“Je bedrijf aanpassen aan beelddenkers – of bij uitbreiding aan alle groepen met een etiket of label – is niet haalbaar en ook niet wenselijk”, zegt Saskia Smet. Ze pleit voor een gezonde diversiteitsaanpak, waarbij bedrijven de verschillen die er tussen medewerkers bestaan, omarmen en bespreekbaar maken. “Dat laat elke medewerker toe op bepaalde momenten en in bepaalde situaties op hun eigen manier, met hun eigen talenten te werken. Op andere momenten volgt iedereen de regels en procedures. Zo blijft de energie tussen taken die energie geven en taken die energie kosten, in evenwicht. Dat komt zowel de individuele medewerker als de organisatie ten goede.”

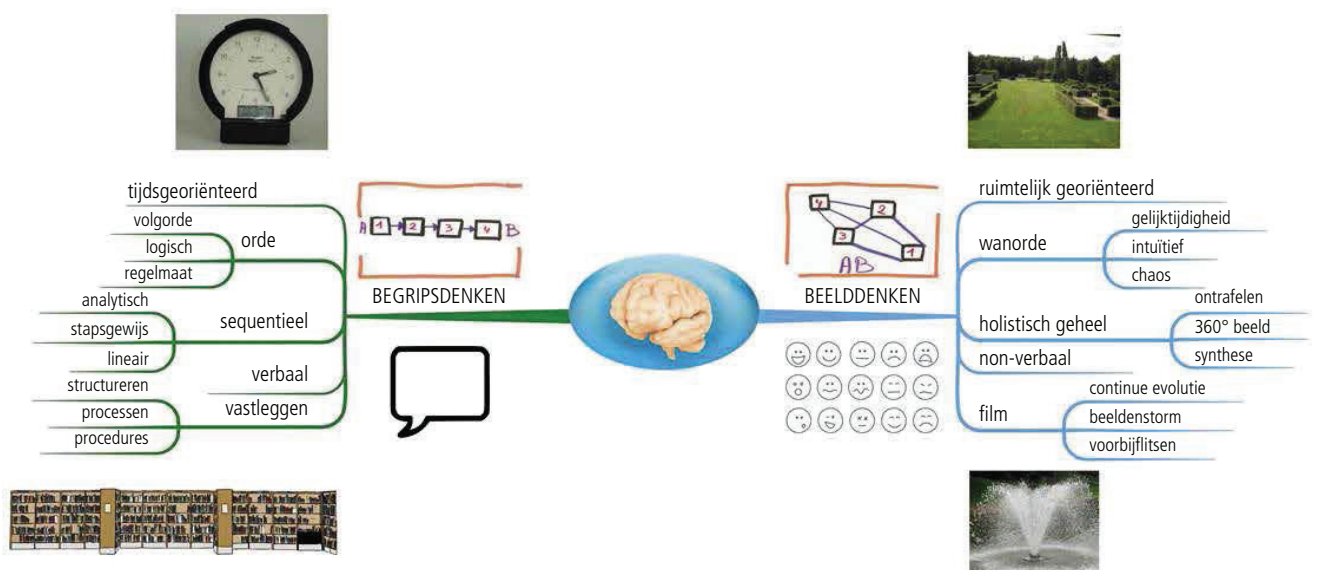
Teams en leiderschap

Een diversiteitsaanpak loont ook bij het samenstellen van teams. “Als twee of meer beelddenkers elkaar vinden, dan krijg je vuurwerk en ontstaat een grote creatieve kracht. Anderzijds zal zo’n groep het moeilijk hebben met implementeren. Zonder afgebakend kader blijven de ideeën komen. Lineaire denkers hebben het daar moeilijk mee. Als beide denkstijlen in een team vertegenwoordigd zijn en de leden van dit team zich bewust zijn van de verschillen, dan kan je daarop inzetten en ontstaan er ijzersterke combinaties”, aldus Saskia Smet.

Wat als een beelddenker een leidinggevende functie opneemt? “De ruimte die beelddenkers nodig hebben, gunnen ze ook aan anderen. Beelddenkers die leiding geven, bouwen veel vrijheidsgraden in. Niet elke medewerker voelt zich hier goed bij. Beelddenkers zijn snelle denkers, die hun ideeën en plannen niet altijd even helder verwoorden. Met een goede voorbereiding en ondersteund door schetsen, powerpoints of mindmaps, kunnen ze hun betoog rationeler maken.”

Een speciale antenne

Als beelddenkers in hun organisatie het hoofd boven water willen houden, moeten ze zelf ook alert zijn en aangeven wat ze nodig hebben. Op het vlak van communicatie kunnen ze zeker ondersteuning gebruiken. “Ik raad beelddenkers aan hulp te vragen bij het verwoorden van hun ideeën of visie”, zegt Philippe Bailleul, coach bij Living Systems Coaching. “Beelddenkers lijken rond te lopen met een speciale antenne, die alle signalen opvangt.”



Daardoor hebben ze een goed zicht op wat een organisatie nodig heeft. Maar omdat hun gedachtegang niet altijd goed te volgen is, zijn ze gebaat met iemand die hen vragen stelt of interviewt. Dat vertraagt de niet-aflatende stroom van associaties en ideeën, het werkt verhelderend voor de organisatie en voor de betrokkene brengt het rust.” **HR**

Bronnen:

- “*In het rijk der beelden ben ik koning*”, van Magda Jacobs en Tineke Labrujere, uitg. Boek in Beeld, oktober 2007
- “*Beelddenken en begripsdenken: een wereld van verschil*”, van Mechel Ensing en Coralien van Hattem, uitg. Free Musketeers, jan. 2014
- Meer tips voor beelddenkers: www.numentum.be

Checklist: Ben ik een beelddenker?

- ✓ Als ik verslag uitbreng, gebruik ik vooral beelden en metaforen, eerder dan feiten en cijfers.
- ✓ Bij het vertellen van een verhaal maak ik graag zijsprongetjes.
- ✓ Problemen los ik vooral op een ongebruikelijke manier op. Ik zie de oplossing en kijk daarna hoe ik te werk moet gaan.
- ✓ Bij het schrijven van een verslag vind ik het moeilijk om stapsgewijs en chronologisch te werk te gaan.
- ✓ Spelling is niet mijn sterkste kant.
- ✓ Ik krijg van collega's soms de opmerking dat ik chaotisch en onoverzichtelijk werk.
- ✓ Ik zoek vaak naar het juiste woord om uit te leggen wat ik bedoel.
- ✓ Ik zit nooit om ideeën verlegen.
- ✓ Ideeën uitwerken en een project tot een goed einde brengen, vind ik moeilijk.
- ✓ Strikte processen, procedures en een strakke hiërarchische structuur schrikken mij af en bezorgen me stress.
- ✓ Ik voel snel aan wanneer iets fout loopt, maar ben niet in staat om kort en bondig uit te leggen waarom.
- ✓ Ik ga totaal op in bezigheden die me interesseren en op deze manier verlies ik alle gevoel van tijd uit het oog.
- ✓ Ik kom dikwijls te laat of ben net veel te vroeg op een afspraak. Eens ik er ben, neem ik alle tijd.
- ✓ Ik stel alles continu in vraag.
- ✓ Als er op het werk iets gebeurt, voel ik mij vaak persoonlijk geraakt ook al ben ik geen betrokken partij.
- ✓ Organiseren is niet mijn sterkste kant.
- ✓ Ik weet meer dan anderen denken dat ik weet.
- ✓ Spreken voor een groep is niets voor mij.
- ✓ Ik vind het gemakkelijk om een project of concept vanuit verschillende perspectieven te bekijken.

Als je twaalf van de bovenstaande vragen met “ja” hebt beantwoord, ben je zeer waarschijnlijk visueel-ruimtelijk ingesteld of is beelddenken je voorkeur-denkstijl.