

Test naam	Veranderkleuren van De Caluwé (handelen bij verandering)	Datum	31-10-2012
Team	dkj	Context	Zakelijk: afdelingen en teams op het werk
Deelnames	9/9	Resultaten over	Peter Jansen

Resultaten

De kleurentest voor veranderaars is bedoeld om de manier zoals u veranderingen doorvoert in kaart te brengen. Er is geen goede of slechte manier met betrekking tot het invullen van de vragenlijst. Uit de test is naar voren gekomen waar uw relatieve voorkeuren liggen met betrekking tot vijf veranderkundige paradigma's getypeerd in kleuren. Deze kleurtypen worden hieronder kort toegelicht.

- Peter Jansen over zichzelf
- Team over Peter Jansen (3/9)



Geeldruk denken

Omschrijving: De kleuraanduiding 'Geel' heeft te maken met de symboliek van macht ('de zon') en de aard van de coalitievorming ('broedprocessen').

Als geeldrukdenker zal u niet snel een verandering aangaan, zonder dat deze wordt gesteund, gelegitimeerd of gesancioneerd door belangrijke sleutelfiguren.

U speelt een raffijn spel van onderhandelingen die ertoe moeten leiden dat de neuzen in dezelfde richting staan. Dit doet u onder andere door:

- Draagvlak te creëren;
- Belangen te bundelen;
- Win-winsituaties te creëren door politiek spel;
- Het vormen van macht;
- Onderhandelen wordt de strategie gevonden.

Door deze punten worden voor u de doelen en het beleid bepaald en het programma geformuleerd.

Steekwoorden: Belangen bij elkaar brengen, stakeholderanalyse, sleutelfiguren, draagvlak, schaken, coalities, machtsbalans, haalbare oplossing, onderhandelen, rekening houden met posities, je niet in de kaart laten kijken, achter gesloten deuren, gezichtsverlies, lobbyen.

Blauwdruk denken

Omschrijving: Blauwdrukdenken is gebaseerd op het rationeel ontwerpen en doorvoeren van veranderingen. Deze vorm van denken kan worden gezien als een vooropgestelde blauwdruk voor gebouw.

Als blauwdrukdenker brengt u veranderingen aan door middel van projectmatig planning (bijvoorbeeld een stappenplan) en u maakt daarbij weloverwogen keuzes. U formuleert alles zodanig dat de werkelijkheid teruggebracht wordt tot overzichtelijke eenheden. Voordat u begint, zorgt u voor een goede structuur en planning. Constant gaat u na de genomen stappen leiden tot de uitkomst en waar zo nodig bijgestuurd zal moeten worden

Steekwoorden: Eerst denken dan doen, objectiviteit, stappenplan, uitrollen in de organisatie, transparantie, analyseren, monitoren, benchmarken, maakbaarheid, projectmatig werken, ratio, kwaliteitssysteem, SWOT-analyse, dashboard, mijlpaal, afspraak = afspraak

Rooddruk denken

Omschrijving: Veranderen = ruil-exercitie.

Bij u als roodruk denker, moeten mensen op de juiste manier geprikkeld worden om de verandering door te voeren. Dit doet u bijvoorbeeld door aandacht te schenken, te belonen of te binden. Maar ook ontslaan of outplacement behoort bij u tot de mogelijkheden. Het gaat bij u als roodruk denker om:

- De ontwikkeling van competenties;
- De ontwikkeling van talenten;
- Het beste uit mensen halen;
- De combinatie van de organisatie en de mens.

Steekwoorden: De mens centraal, mensen prikkelen, motivatie, ARBO, sfeer, een wij-gevoel, zorgvuldige procedures, belonen/straffen, gezellig, sociale activiteiten, samen, erkenning, collegiaal, boeien en binden van medewerkers, trots, teamspirit, talent

Groedruk denken

Omschrijving: Voor u als groedruk denker zijn veranderen en leren onlosmakelijk aan elkaar verbonden. Door nieuwe vermogens eigen te maken, bent u beter in staat is om:

- Uitdagingen aan te gaan;
- Om te gaan met veranderende omstandigheden;
- Als persoon te groeien.

U creëert veilige leersituaties met veel reflectie en feedback waardoor mensen tot ontwikkeling en verandering komen.

Daarnaast ondersteunt en stimuleert u bij het bedenken en implementeren van oplossingen. U gaat uit van het principe: van fouten maken leer je.

Steekwoorden: Bewust onbekwaam, spiegelen, feedback, coaching, learning on the job, reflectie, informeel leren, gaming, lerende organisatie, portfolio, overtuigingen die gedrag sturen

Witdruk denken

Omschrijving: Bij u als witdrukdenker is beïnvloeding van buitenaf slechts beperkt mogelijk. Voor u zijn termen als planning, sturing, management in zekere zin irrelevante begrippen.

U biedt mensen de ruimte om aan hun eigen ideeën en wensen te werken. U laat ze 'de vrije teugels' en neem eventuele blokkades weg.

Steekwoorden: Ondernemerschap, dynamiek, fantasie, inspiratie, spontaniteit, zelforganisatie, laissez-faire, open-space, steen-in-de-vijver, waarden benadering, FLOW, chaos, complex, losmaken, zingeving, Gideonsbende, je-ding-doen