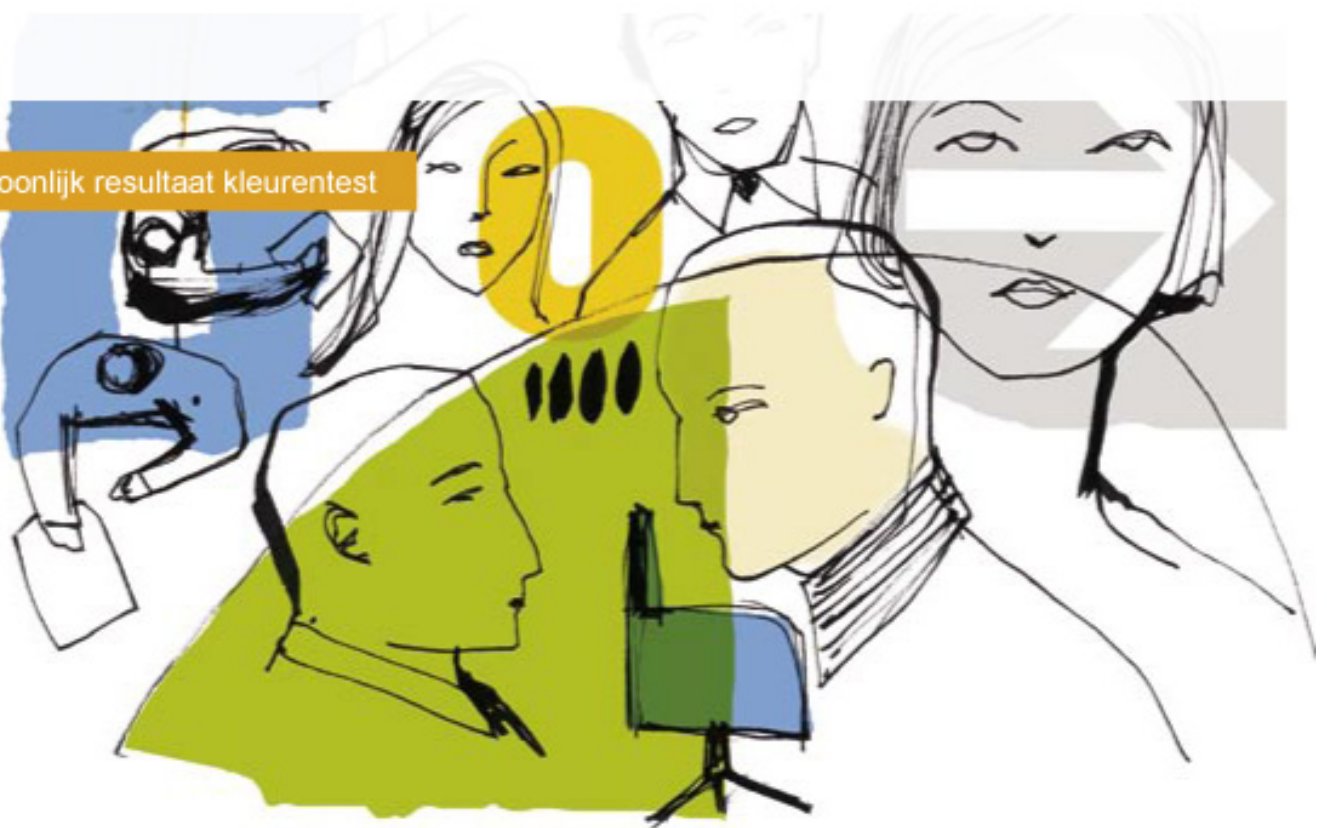


Twynstra Gudde

ADVISEURS EN MANAGERS

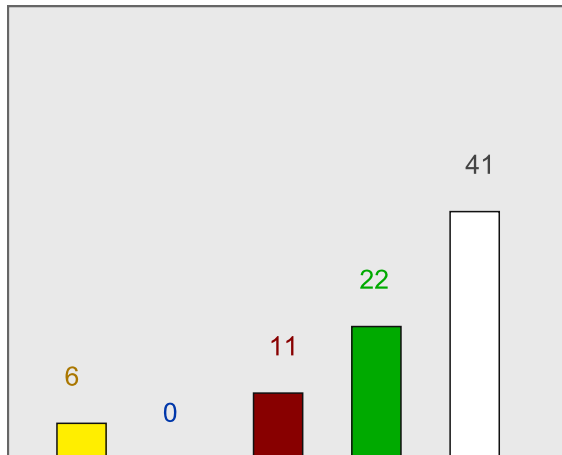


Uitleg persoonlijk resultaat kleurentest



Twynstra Gudde

ADVISEURS EN MANAGERS



Uw score op kleur groen is 22

Als groene veranderaar bent u geneigd de verandering primair als een leerproces te zien. De kans is groot dat u het belangrijk belang mensen te motiveren met elkaar en van elkaar te willen leren teneinde permanent lerende groepen te krijgen. De groene veranderaar is beperkt in het managen van de verandering. Het faciliteren van feedback en leermomenten spelen een belangrijke rol. Denken en doen wordt als het ware gekoppeld. De uitkomst laat zich in dit denken moeilijk voorspellen, gezien de afhankelijkheid van de mate en de aard van mensen. Meer over groendrukdenken

Uitgangspunt van de groene veranderaar

Veranderingen komen tot stand door mensen te motiveren met elkaar en van elkaar te leren teneinde permanent lerende groepen te krijgen. Groene veranderaars gaan er van uit dat veranderingen bewerkstelligd kunnen worden door mensen bewust te maken van nieuwe zienswijzen en hun eigen tekortkomingen. Groene veranderaars zijn gericht op het creëren van gezamenlijke leersituaties. Motiveren, feedback faciliteren, experimenteren met nieuw gedrag, leren in de breedste zin van het woord zijn veel gebruikte interventies. Doen en denken worden gekoppeld.

Groene verandertrajecten:

Groene verandertrajecten kosten veel tijd: het is aanleren en afleren en vallen en opstaan. De veranderaar en de degenen die moeten veranderen zijn voortdurend met elkaar in interactie en ze kunnen van rol wisselen. Groene veranderingen zijn zeer beperkt te managen. Monitoring betekent niet zo zeer bijsturing, maar veel meer planning van het vervolg.

Achtergrond groendrukdenken:

Groendrukdenken vindt zijn oorsprong in de action-learningtheorieën waarbij veranderen en leren conceptueel sterk zijn gekoppeld. Deze theorieën hebben een grote vlucht genomen in het gedachtegoed van de lerende organisatie.

Literatuur:

Kolb, D., I.M. Rubbin en J.S. Osland, Organization behaviour, an experimental approach, Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1991.



Twynstra Gudde

ADVISEURS EN MANAGERS

Argyris, Ch. en D.A. Schön, Organizational learning: a theory of action perspective, Addison-Wesley, Reading, 1978.

Senge, P.M., The fifth discipline; the art & practice of the learning organization, Doubleday / Currencey, New York, 1990.

Swieringa, J. en A.F.M. Wierdsma, Op weg naar een lerende organisatie, Wolters Noordhoff, Groningen, 1990.

Caluwé, L. de, Veranderen moet je leren; een evaluatiestudie naar de opzet en effecten van een grootscheepse cultuurinterventie met behulp van een spelsimulatie, Delwel, Den Haag, Twynstra Gudde, Amersfoort, 1997.

Waar komt de kleur groen vandaan?

De kleur 'Groen' is afgeleid van 'het groene licht geven' en het groeien zoals het groen in de natuur.

Uw score op kleur wit is 41

Als witte veranderaar gaat u uit van de zelforganiserende vermogens van mensen en hun organisaties. De witte veranderaar richt zich daarbij op het herkennen van patronen, het stimuleren van betekenisgeving en het wegnemen van blokkades. De voorspelbaarheid van witte veranderingen is beperkt. Maar de witte veranderaar hecht weinig waarde aan voorspelbaarheid. Het doel, dat vooraf nauwelijks wordt omschreven, wordt stap voor stap benaderd. Meer over witdrukdenken

Uitgangspunt van de witte veranderaar

'Witte' veranderaars hanteren de volgende uitgangspunten; neem goed op hoe de organisatie 'als vanzelf' beweegt en verandert en dynamiseer deze ontwikkelingen door blokkades te verwijderen. De witte veranderaar beschouwt een crisis als een kans voor verdere ontwikkeling. De witte veranderaar gaat er van uit dat veranderingen bewerkstelligd kunnen worden door de wil, de wens en de 'natuurlijke weg' van de mens zelf centraal te stellen. De witte veranderaar faciliteert betekenisgeving, geeft de eigen energie van mensen de ruimte, schrikt niet van dynamiek en complexiteit, probeert conflicten te optimaliseren en maakt graag gebruik van symbolen en rituelen.

Witte verandertrajecten

Planning, sturing en voorspelbaarheid zijn in witte veranderingstrajecten in zekere zin irrelevante begrippen. Dat geldt ook voor weerstand. De verandering is niet te beheersen, maar kan wel gefaciliteerd of bemoeilijkt worden.

Achtergrond witdrukdenken

Witdrukdenken is ontstaan als reactie op het deterministische, mechanisch en lineair wereldbeeld dat is afgeleid van Newton. De chaostheorie, of de theorie van de complexiteit, draait om levende complexe systemen met een beperkte voorspelbaarheid. Een centraal begrip is zelforganisatie.

Literatuur:

Bicker Caarten, A., Chaos en stress, Stressoren die op kunnen treden bij spontane organisatieveranderingsprocessen bekenen vanuit de chaostheorie, Scriptie vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie, Universiteit van Amsterdam, Amsterdam, 1998.

Morgan, G., Images of organisations, Sage Publications, Beverly Hills, 1986.



Twynstra Gudde

ADVISEURS EN MANAGERS

Stacey, R.D., Complexity and creativity in organisations, Berrett-Koehler Publishers, San Fransisco, 1996.

Weick, K.E., Sensemaking in organisations, Sage Publications, Thousands Oaks, 1995.

Waar komt de kleur wit vandaan?

De kleur 'Wit' omvat alle andere kleuren en wit biedt het meeste ruimte voor invulling: alles is nog open. De kleur vertegenwoordigt de zelforganisatie en het evolutiedenken.

