

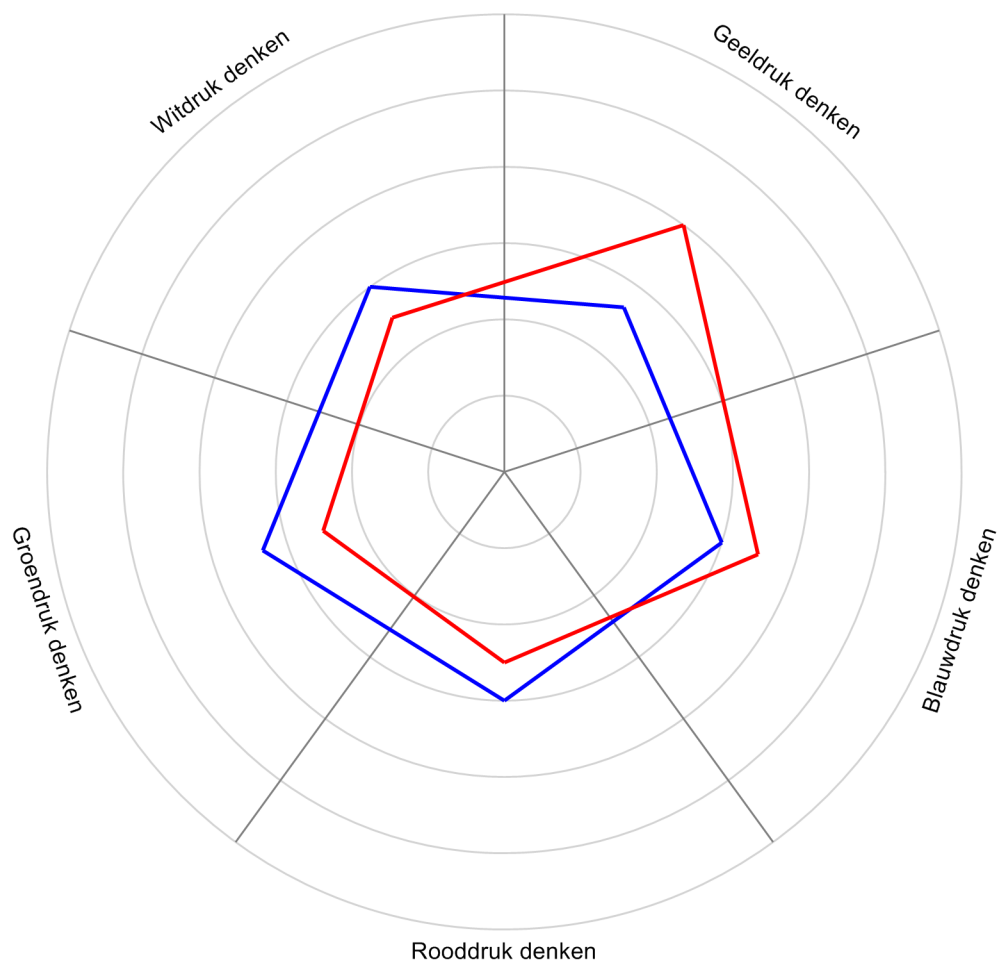
Test naam	Veranderkleuren van De Caluwé (kleurendenken)	Datum	31-10-2012
Team	dkj	Context	Zakelijk: afdelingen en teams op het werk
Deelnames	9/9	Resultaten over	Peter Jansen

Resultaten

De kleurentest voor veranderaars is bedoeld om de manier zoals u over veranderen denkt 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: Een hoge "gele" score geeft aan dat u rekening wilt houden met het conglomeraat van belangen, partijen en actoren.

U gaat ervan uit dat niet per se de sterkste partij wint, maar de consensus. Tezamen met belangrijke personen binnen uw organisatie, wilt u draagvlak creëren om een verandering door te voeren. U wilt graag ruimte en situaties voor onderhandeling over de verandering creëren.

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: Een hoge "blauwe" score geeft aan dat u een verandering wilt doorvoeren volgens een rationeel proces. Bezint eer gij begint is een toepasselijk spreekwoord voor u. Voor u iets aanpakt, wil u hier eerste het fijne van weten zodat u een plan van aanpak kan opstellen. Vervolgens vindt u het belangrijk dat u grip houdt op het veranderproces.

Gedachten van een blauwdrukdenker zijn:

- Plan en organiseer eerst
- Doe het zoveel mogelijk onafhankelijk van individuele opvattingen en voorkeuren van mensen
- houd de afgesproken uitkomst steeds voor ogen.

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: een hoge "rode" score geeft aan dat de mens voor u een belangrijke rol speelt.

Om verandering door te voeren wilt u bijvoorbeeld graag gebruik maken van HRM-instrumenten om het juiste resultaat te behalen. Door middel van motiveren, belonen, straffen, prikkelen en binden denkt u een verandering te bewerkstelligen. Een goede sfeer vindt u belangrijk en u maakt het graag aantrekkelijk voor anderen om te participeren.

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

Groendruk denken

Omschrijving: een hoge "groene" score geeft aan dat u verandering ziet als een leerproces.

Door nieuwe vermogens eigen te maken, acht u zich beter in staat om uitdagingen aan te gaan, beter om te gaan met veranderende omstandigheden en u verwacht als persoon te groeien. U vindt dat mensen moeten worden gemotiveerd om te willen leren mét elkaar en ván elkaar. Hierdoor ontwikkelen zich uiteindelijke permanent lerende groepen.

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

Witdruk denken

Omschrijving: Een hoge "witte" score geeft aan dat u graag goed waarneemt wat er aan beweging en verandering is. U heeft graag veel ruimte voor eigen invulling, zodat u niet vastzit aan een bepaald principe. Voor u is de opmerking 'crisis als kans' erg toepasselijk

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