

## Kleurdenken bij veranderingen; welke kleur past bij jou?

Als je de veranderkleuren begrijpt, is dit helpend bij het begrijpen wat er gebeurt tijdens veranderingen.

Er verandert iets...	Geel	Blauw	Rood	Groen	Wit
<b>als je...</b>	belangen bij elkaar brengt	eerst denkt en dan (planmatig) doet	mensen op de juiste manier prikkelt	mensen in leersituaties brengt	ruimte biedt voor spontane evolutie
<b>in een...</b>	machtspel	rationeel proces	ruilexercitie	leerproces	dynamiserend proces
<b>naar...</b>	een haalbare oplossing, win-win-situatie	de beste oplossing, een maakbare wereld	een motiverende oplossing, de beste 'fit'	een oplossing die mensen samen vinden	een oplossing die energie los maakt
<b>met interventies zoals...</b>	coalitievorming & top-structurering	projectmatig werken & strategische analyse	beoordelen & belonen, sociale bijeenkomsten	opleiding en coaching, open systems planning	open space meetings, zelfsturende teams

(bron: Twijnstra en Gudde)

Bij de kleurentheorie wordt er vanuit gegaan dat veranderen via 5 verschillende routes, oftewel kleuren, kan plaats vinden. Als ik bijvoorbeeld naar onze organisatie kijk, zie ik dat er de afgelopen jaren verschillende veranderstrategieën ingezet zijn. Enkele jaren gelden werd gekozen voor de blauwe veranderaanpak; er werd een project- en programmabureau opgericht en er werd een duidelijk omschreven plan met een doel geformuleerd. Enkele jaren later werd een nieuw meerjarenbeleidplan geformuleerd en de aanpak om tot deze doelen te komen was duidelijk groen. Het doel was globaal geformuleerd en er werd aangegeven dat de weg ernaar toe nog niet duidelijk was. Dit werd op een lerende manier ontdekt. De theorie geeft inzicht in welke strategie het beste past bij de verandervraag en welke interventies het beste bij welke kleur passen. Elke kleur heeft ook zijn valkuilen; bij blauw is de valkuil dat er soms meer weerstand gecreëerd wordt dan committent. Ook is er bij blauw vaak haast en geen geduld. Deze valkuilen herken is zeker als ik terugkijk naar de periode dat in onze organisatie de blauwe aanpak ingezet werd. De valkuil van de groene aanpak is het gebrek aan harde uitkomsten, ook weer herkenbaar. Het is zinvol als HR-adviseur, manager of veranderaar om de methodiek van kleurdenken te (her)kennen en de interventies die erbij horen. Dan begrijp je dat bijvoorbeeld bij het invoeren van zelfsturende teams de blauwe strategie niet past. Je begrijpt ook het gedrag van mensen beter en welke interventies je kunt inzetten.

## Wat is jouw kleur?

Iedereen heeft zijn eigen voorkeur of veranderkleur die hem beter past. Als je met elkaar inzicht krijgt in je eigen favoriete kleur en die van je collega's is dit helpend tijdens een veranderproces. Ben jij **Geel** dan denk je in belangen, conflicten en macht. Belangrijk voor jou zijn posities en de context, je zoekt naar win-win oplossingen. De **blauwe** veranderaar ontwerpt veranderingen rationeel en gebruikt onderzoek om de beste uitkomst te vinden. De implementatie wordt zorgvuldig gepland. Als het bij jou meer om motivatie en mensen draait dan past de kleur **rood** je. Mensen en hun talenten, gedrag en ambities zijn belangrijk. Aandacht geven en verbindingen zoeken, de juiste match maken tussen mens en organisatie. Zie jij veranderen en leren als hetzelfde dan ben jij de **groene** veranderaar. Gedrag verandert als mensen nieuwe dingen zien en aankunnen. Spiegelen, experimenteren en ontdekken wat werkt. Met opleiding en coaching faciliteer en ondersteun je mensen. Als je gelooft in het zelforganiserend vermogen van mensen en organisaties dan denk je in de kleur **wit**. Betekenis geven aan onderstromen, doorzien waar kansen liggen en obstakels uit de weg ruimen. Om te herkennen welke kleur jij of je collega's hebben is door Twijnstra en Gudde het wetenschappelijk gevalideerd instrument "[de kleurentest](#)" ontwikkeld. Recent is deze ook uitgegeven in een gratis [app](#) variant. In de app vind je uitleg over hoe je de score kunt interpreteren en allerlei achtergrond informatie rondom het kleurdenken.

