

# Kleur geven aan Schitterend Organiseren

Marianne van Duuren

In 2006 verscheen het boek *Schitterend Organiseren*, helaas heb ik dat toen niet gelezen, nu is dan het vervolg op dit boek verschenen; *Kleur geven aan Schitterend Organiseren*. Hoewel ik denk wel wat gemist te hebben aan het eerste boek, is dit tweede zelfstandig goed te lezen. Een korte samenvatting in het boek, een apart schetsboekje + een cd geven hiervoor voldoende informatie.

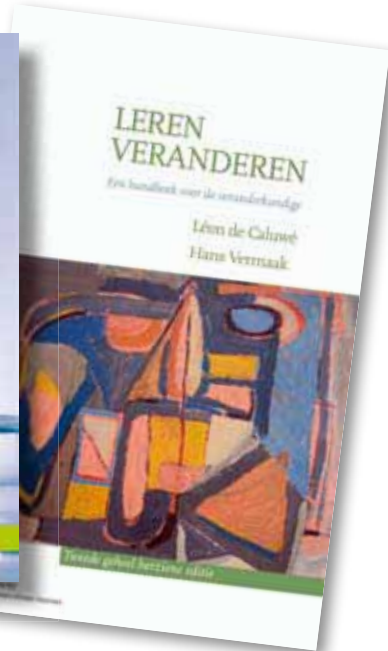
## Waar gaat het over?

Stel je eens voor! Stel je eens voor dat je gewoon dagelijks met plezier naar je werk gaat, omdat je de dingen doet waar je goed in bent en die je graag doet. Alleen of samen met anderen. Stel je eens voor dat je door eenvoudigweg jezelf te zijn, een nuttige, zinnige bijdrage kunt leveren. Stel je eens voor dat je trots bent op de organisatie waarvoor je werkt.... Stel je eens voor dat je meer energie krijgt van je dagelijkse werkzaamheden dan dat ze aan energie kosten... Daar gaat het over. Over grootse visies, en weidse perspectieven, over nieuwe manieren van omgaan met onze maatschappij, over het functioneren van organisaties en ons eigen gedrag. Een nieuwe manier van organiseren, waarin mensen centraal staan, met hun doelen, waarden, drijfveren en talenten.

Het gaat over het verschil tussen vinken en vonken. Wat een prachtige metafoer. Vinken, het afstrepen van de dingen die moeten gebeuren, de activiteiten die er wel bijhoren maar die vooral een beroep doen op je routine. Lijstjes afwerken van dingen die we moeten doen van het management, van het kwaliteitssysteem, van de overheid, vanuit zelfbedachte regeltjes. En dan de vonken, het spettert ervan af, de prachtige verhalen uit organisaties

zelf. Daar waar het management het lef en de visie heeft gehad te veranderen, de talenten en de energie van mensen aan te spreken, mensen de ruimte te geven, maar ook verantwoordelijkheid. En, dan blijkt dat veranderingen ogenschijnlijk heel makkelijk kunnen verlopen. Met aandacht, met zorg, visie en lef. Met creativiteit en vooral inzet van alle niveaus in de organisatie.

Het ene deel van het boek (de achtergang) biedt zicht op de theorie. Wat houdt *Schitterend Organiseren* in? Deels is het een opfrissing voor hen die het eerste boek hebben gelezen en tevens is het een beknopte introductie voor nieuwe lezers. Toch gaan de schrijvers wel een stap verder dan het eerste boek door de visie verder te expliciteren en tenslotte plaatsen zij het 'schitterend organiseren' in het huidige tijdsbeeld en laten zij zien hoe dit aansluit bij de paradigmaverschuiving waar we momenteel middenin zitten. De koninklijke weg, de vooringang van het boek, biedt inspiratie door 29 korte verhalen of cases uit de praktijk. Voorbeelden onder andere van Achmea, Shell, ROC Midden Nederland, Zorgcentra, Woonbron, KLPD de verkeerspolitie, de Münchhausenbeweging en de gemeente Amsterdam. Het zijn voorbeelden van veranderprocessen, u vindt in het boek geen recepten, stappenplannen, voorgeschreven werkwijzen of modellen. Iedere organisatie creëert zijn eigen 'schitterend organiseren'. En of u zich hierdoor aangesproken voelt? Ik kan het met mijn beperkte blik eigenlijk niet anders voorstellen, maar ik weet uit ervaring dat er veel mensen zullen zijn die dit boek snel naast zich neer zouden willen leggen, bang dat hier sprake is van een hoog zweef-gehalte. Stop, niet wegleggen, maar eerst even de volgende alinea lezen.



Voor op het al dan niet zweven in te gaan, zou ik graag even een ander boek over veranderen erbij willen halen. Voor hen die vertrouwd zijn met de theorie van Léon de Caluwé en Hans Vermaak: sla dit stukje gerust over. Voor alle anderen biedt het mogelijk (wel heel kort door de bocht) nieuwe inzichten in hoe verschillende mensen kijken naar en omgaan met veranderen.

De Caluwé en Vermaak stellen (onder andere) dat mensen door verschillende achtergrond, opleiding, socialisatie, omgeving ook verschillend kijken naar veranderen. Voor het gemak hebben zij de metafoer bedacht van de vijf planeten; de gele, de blauwe, de rode, de groene en de witte. Op die verschillende planeten wordt een andere taal gesproken, heersen andere mensbeelden, wordt anders gedacht over veranderen en hoe te kunnen veranderen.

Op de gele planeet is het sleutelwoord macht, er heerst hier een politiek klimaat, het is een wereld van draagvlak creëren, onderhandelen. Er verandert wat als je belangen bij

elkaar brengt en je voor de meest haalbare oplossing gaat. Op de blauwe planeet gaat het om concurrentie. Je kunt pas veranderen wanneer je eerst denkt en dan doet, je scheidt daarmee het denken van het doen. Het gaat om de beste oplossing, het einddoel staat vast en de wereld is maakbaar. De rode planeet is de planeet van de emotie. Hier kunnen we veranderingen tot stand brengen wanneer je mensen prikkelt en verleid en de oplossing voor een probleem moet vooral motiverend zijn en plezierig voor de medewerkers. Dan komt de groene planeet, de planeet van het leren. Een verandering komt tot stand door leren, samenvoegen van denken en doen en door mensen in leersituaties te brengen. Het gaat erom oplossingen te vinden die mensen samen gevonden hebben en waarvan we leren.

En tenslotte de witte planeet, de planeet met het sleutelwoord energie. Hier spreken we de energie van mensen aan om hen en hun omgeving te doen veranderen, oplossingen moeten energie losmaken, ver-

## Kinderopvang met sociale functie



### Kinderopvang met sociale functie

Een plaats waar kinderen, ouders, medewerkers en buurt elkaar ontmoeten

anderen is een dynamisch proces. (Even voor de duidelijkheid, er wordt geen waardeoordeel aan deze kleuren toegekend, alle kleuren zijn even waardevol en ieder mens heeft één of twee voorkeurskleuren.)

Wanneer we nu terug gaan naar *Schitterend Organiseren* dan lijken woorden uit het boek als zoektocht, kompas, zingeving, zijn, richten, symboliek, verbinden, bewegen en schitteren regelrecht van de witte planeet te komen.

Toch komen veel Vonken (de voorbeelden en cases uit organisaties) uit gele, blauwe, rode en groene organisaties. En hebben veel 'witte' verandertrajecten geleid tot blauwe, groene en rode resultaten.

U kunt het boek, zoals ik hiervoor schreef, van twee kanten benaderen; de achteringang en de vooringang. Ik zou dan ook de gele en blauwe mensen aanraden om met de vooringang te beginnen, de voorbeelden uit de praktijk maken mogelijk veel ideeën los en laten zien dat witte werkwijzen bijzonder effectief kunnen zijn. Voor de andere kleuren zou ik zeggen, kies de manier die het best bij u past.

Wilt u weten welke kleuren bij u horen, hoe u denkt en hoe u doet?

U kunt de test vinden op W: [managementsite.net](http://managementsite.net) en wanneer dat niet lukt kan ik u een digitale test sturen.

*Kleur geven aan Schitterend Organiseren; Schetsboek voor organisatieontwikkeling.* Door: Brigitte Hoogendoorn, Jos Pieterse, Eline Crijns (eindredactie) | Academic Service | 2007 | € 29,95 | ISBN 97 8905 261 60 32

*Leren veranderen.* Door: Léon de Caluwé en Hans Vermaak | Kluwer | 2006 tweede geheel herziene druk | € 57,51 | ISBN 97 8901 301 65 43

Marianne van Duuren is lid van de Maatschap van Duuren, van Zuylen & Partners. W: [www.dzmaatschap.nl](http://www.dzmaatschap.nl)

Een blader-, kijk- en leesboek dat laat zien hoe je de sociale functie van kinderopvang in praktijk kunt brengen. Het is samengesteld door een werkgroep van *ecce ama!*, *child-care in learning networks*. Daarbij is gebruikgemaakt van verhalen, ervaringen, tips en foto's uit de praktijk van buurtgerichte kinderopvang-initiatieven in Vlaanderen.

*Kinderopvang met sociale functie; Een plaats waar kinderen, ouders, medewerkers en buurt elkaar ontmoeten...* | VBJK 2008 | prijs € 15,- | te bestellen op W: [vbjk.be](http://vbjk.be). Het boek is momenteel in herdruk.



## In Beeld in de Buurt

Onder de titel *In Beeld in de Buurt; succesverhalen 2007* heeft Kinderstad uit Tilburg een boekje uitgebracht waarin het resultaat gepresenteerd wordt van het project 'zichtbaar worden in de buurt'. Waarom Kinderstad zichtbaar wil worden in de buurt? Om te werken aan bekendheid, beeldvorming en een vergaande samenwerking met haar partners in het onderwijs, de zorg, de welzijnssector en bij de overheid en om ouders nog meer te betrekken bij de kinderopvang. Het boekje biedt een uitgebreide beschrijving van 25 projecten, geïllustreerd met beeldmateriaal en voorzien van handige tips en adviezen voor verdere uitbouw van deze buurtgerichte activiteiten.

*In Beeld in de Buurt; succesverhalen 2007* | Kinderstad | 2008 | Het boekje kan opgevraagd worden door een e-mail te sturen naar [k.taborsky@kinder-stad.nl](mailto:k.taborsky@kinder-stad.nl).

## Tijd voor spelen

Voor ouders, vrijwilligers, beleidsmakers en professionals in kinderwerk, jeugdwerk, speeltuinen, opvangorganisaties en ruimtelijke ordening is het een uitdaging om een pedagogisch klimaat in de buurt te scheppen waardoor kinderen in hun spel vrijheid en avontuur kunnen beleven. In *Tijd voor spelen* geven Froukje Hajer, hoofd programma's van Jantje Beton, en journaliste Jolanda Keesom een levendige beschrijving van de actuele dilemma's rond spelen. Aan de hand van tien thema's worden de belangrijkste dilemma's en ontwikkelingen rond het spel van kinderen geanalyseerd en van commentaar voorzien door gerenommeerde onderzoekers en praktijkdeskundigen. De auteurs formuleren uitdagingen voor speelbeleid.



*Tijd voor spelen; Jantje Beton gaat door.* Door: Froukje Hajer en Jolanda Keesom | SWP Uitgeverij | 2008 | prijs € 29,90 | ISBN: 978 90 6665 934 6

Door aankoop van dit boek steunt u het werk van Jantje Beton.