

DIAGNOSE-INSTRUMENT 3: manifestatie eigen organisatie

PERSPECTIEF	TYPERING	KARAKTERISERING	OMSCHRIJVING	TYPEREND VOOR MIJN ORGANISATIE	HOE WEET IK DAT?
Organisatie typologie	ROOD	Vechten voor de korte termijn en de eigen plek. <i>(Gerichtheid op zichzelf)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Benadert stakeholder somzichtig, licht argwanend of zelfs vermijdend. • Naast vriend kunnen deze immers ook bedreigend zijn. Wees continu alert en waakzaam dat stakeholders ons niet in de weg zitten, bedonderen of ons territorium inpikken. Wij eisen respect van hen. Kan doorslaan in conflictueuze of zelfs agressieve benadering. Verlangt absolute gehoorzaamheid en loyaliteit van de eigen medewerkers. 		
	AMBER	Stabiliteit en voorspelbaarheid. <i>(Gerichtheid op orde)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedures, regels en voorschriften zijn leidend. Gelijke monniken, gelijke kappen; geen uitzondering maken, dat scheidt ongewenste precedentes. Kan doorslaan in regelzucht, waarbij regels boven de persoonlijke situatie van de stakeholder staan. Hij dient de regels te kennen en te gehoorzamen. De benadering is formeel, onpersoonlijk en procedureel. Het liefst maakt deze organisatie heldere afspraken met stakeholders. Met (streng) controle op de naleving daarvan. 		
	ORANJE	Beter zijn dan de rest. <i>(Gerichtheid op doelen)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Het accent ligt op het verkopen van de eigen ideeën en producten aan de stakeholders. De benadering richt zich op het accentueren van de voordelen voor de stakeholder (genot, gemak en gewin) in het heden en de direct nabije toekomst. Over zichzelf spreekt men graag in positieve termen. Regels zijn er, in tegenstelling tot amber, om selectief te gebruiken. Dit kan doorslaan in 'opportunisme'. • In een negatieve variant is de stakeholder er ter meerdere eer en glorie van de organisatie. Hoe komt de inhoud van de portemonnee van de stakeholder in mijn broekzak? Dat is het belangrijkste. Een leugentje om bestwil is daartoe geoorloofd. Verlies ik, dan ben ik boos op mijzelf, want de ander was slimmer. Dat overkomt me niet nog een keer. 		

PERSPECTIEF	TYPERING	KARAKTERISERING	OMSCHRIJVING	TYPEREND VOOR MIJN ORGANISATIE	HOE WEET IK DAT?
Organisatie typologie	GROEN	Samenwerken met elkaar. <i>(Gerichtheid op mensen)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Het smeden van een gemeenschappelijk band staat centraal. Afstemmen op elkaar, waarbij iedereen meetelt. Iedereen is gelijk, doet ertoe en krijgt aandacht en begrip. In de benadering bestaat ruimte voor gevoelens, toont men betrokkenheid voor elkaars positie. Men zoekt naar harmonie en streeft naar sociale acceptatie. Uitpraten, luisteren en groepsconsensus, in tegenstelling tot oranje, waarin nemen dominant is, geldt hier geven uit overtuiging. Voor de de ander van betekenis zijn. • Dit kan doorslaan in constant polderen, gebrek aan daadkracht en besluitvaardigheid en te veel accent op het vasthouden van de goede sfeer. 		
	CYAAN	Bewustzijn van eigen bijdrage afgestemd op die van anderen, zowel binnen als buiten de organisatie. <i>(Gerichtheid op complexiteit)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Inhoudsgedreven. Zoek contact met stakeholders om samen te begrijpen hoe het vraagstuk in elkaar steekt. Brengt eigen inzichten in én vraagt aan anderen naar hun opvattingen. Samen sta je sterker. Over de grens van jouw eigen werkelijkheid stappen. Nieuwsgierig naar het andere. Win-win-win situaties creëren. • De keerzijde is dat de analyse nooit af is en men verlamd raakt om te handelen. 		

Formuleer één of meerdere conclusie(s) over de manifestatie van de eigen organisatie richting de stakeholders.