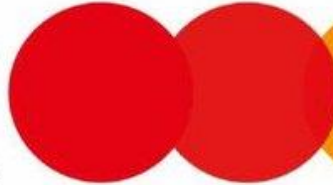
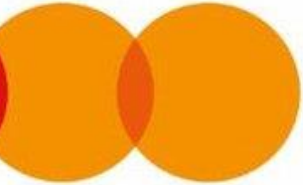


The Why

The How

Eric van 't Zelfde

CODE

R  

  **D**

Hoe Oranje en Groen gedrag
het succes in teams bepalen

Boom

Schilderswijk



Gorinchem



Scheveningen



Laren



Gorinchem



Drachten



Bezuidenhout



Rotterdam Zuid



De 'grondslag-vraag'



Succes



Geen succes



Welk gedrag heb ik binnen teams gezien?



BEHAVIOUR

The image features a yellow highlighter pen with a black cap, pointing towards the word 'BEHAVIOUR' which is printed in large, bold, black letters on a white background. The background is filled with various business and marketing terms in a smaller, black, sans-serif font, scattered across the page. The words are slightly blurred and overlapping, creating a sense of a busy, data-rich environment. The highlighter is positioned diagonally from the top right towards the center of the word 'BEHAVIOUR'.

Groene gedragskenmerken

Spreken vanuit de inhoud

Dragen de organisatie

Is liefdevol in de communicatie

Energiek en positief

Ik ben okay – jij bent okay

Hoeven niet alles te weten

Leren van fouten door reflectie

Professioneel
&
empathisch

Verbeteren de organisatie

Teampayers: How can I help?

Zijn transparant en
professioneel

Zorgen voor veiligheid

Deze personen **reflecteren** op
drie niveaus:

1. Persoonlijk
2. Beroepsmatig
3. Maatschappelijk

Oranje gedragskenmerken

Wil zich laten begeleiden door Groen

Diverse mensen met diverse behoeften

Hebben complimenten nodig

Willen doorgroeien naar Groen

Hebben succeservaringen nodig

Hebben coaching nodig

Is het succes van de toekomst

Met de juiste aandacht groeien zij naar Groen

‘Neutraal’

Deze personen:

1. Zijn vaak nieuw in je organisatie
2. Zijn leerbaar
3. Zijn Teamplayers in wording
4. Kunnen (weer) naar Groen gebracht worden

Rode gedragskenmerken

Heeft omstanders (verzameld of gecreëerd)

Werkt bewust of onbewust ondermijnend

Proceskant of procedure bij verzet

Commentaar op de leiding/collega's

Zorgt voor onveiligheid binnen teams

Ik ben okay – jij bent niet okay

Externe attributie

**Onaardig
&
destructief**

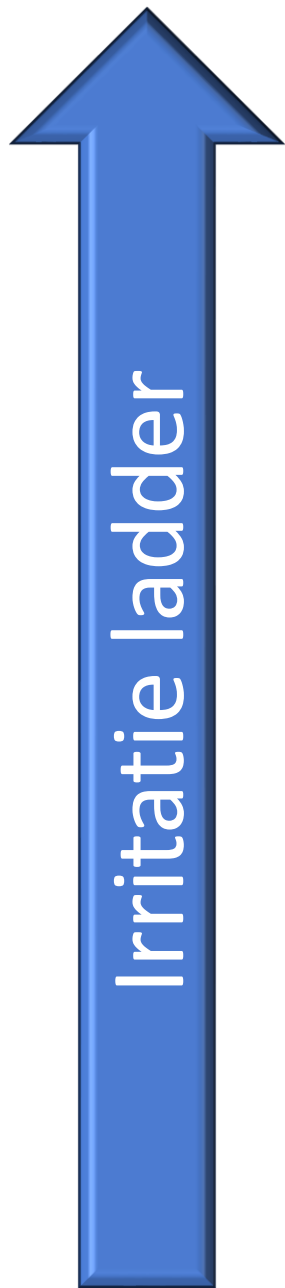
Overtuigd van het eigen gelijk

Provocerende opmerkingen:
Racistisch of
vrouwonvriendelijk

Gebruikt 'Sukkel-zinnen'

Deze personen **(ver)oordelen**
op vier niveaus:

1. De directie
2. De collega's
3. De overheid
4. De leerlingen/klanten



Bij Groen krijgen irritaties nauwelijks voorrang op het algeheel belang en op het eigen gedrag.

Oranje stoort zich vrij laat & alleen aan belangrijke zaken & kortdurend

Rood ergert zich snel & aan kleine zaken & langdurig
(externe attributie)



Stilstand Zone

(Vastgelopen:
excuses,
cynisme, afgehaakt,
externe attributie,
is beschadigd
en beschadigt)

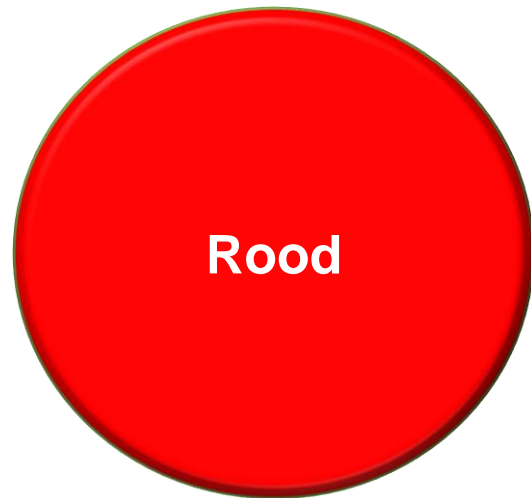
Groei Zone

(Leert:
omarmt, probeert,
kijkt, luistert,
vraagt,
groeit, bloeit,
in beweging)

Succes Zone

(Autonoom in de
samenwerking:
Krijgt ruimte,
bouwt, voedt,
reflecteert,
realiseert, steunt,
ondersteunt)

De kleuren gedrag patronen



Prestatie is wat iemand doet; betrouwbaarheid is hoe iemand is

Iedereen weet dit,
maar zegt niets

De linkerrij
veroorzaakt de
negatieve sfeer

P
R
E
S
T
A
T
I
E

Gevaarlijk

Wil veel en
kan veel

Umph

Stil verzet

Wil iets en
kan iets:
kruispunt

Van positieve
invloed

Vermoeid
en
afgehaakt

Vermoeid

Is neutraal en
in ontwikkeling

Loyaal, maar
presteert nog
onvoldoende

BETROUWBAARHEID

Wat als je dit in kaart brengt?

Vergaderen
jullie maar
lekker door.

Ik ben best wel
benieuw naar
wat ik leer
vandaag.

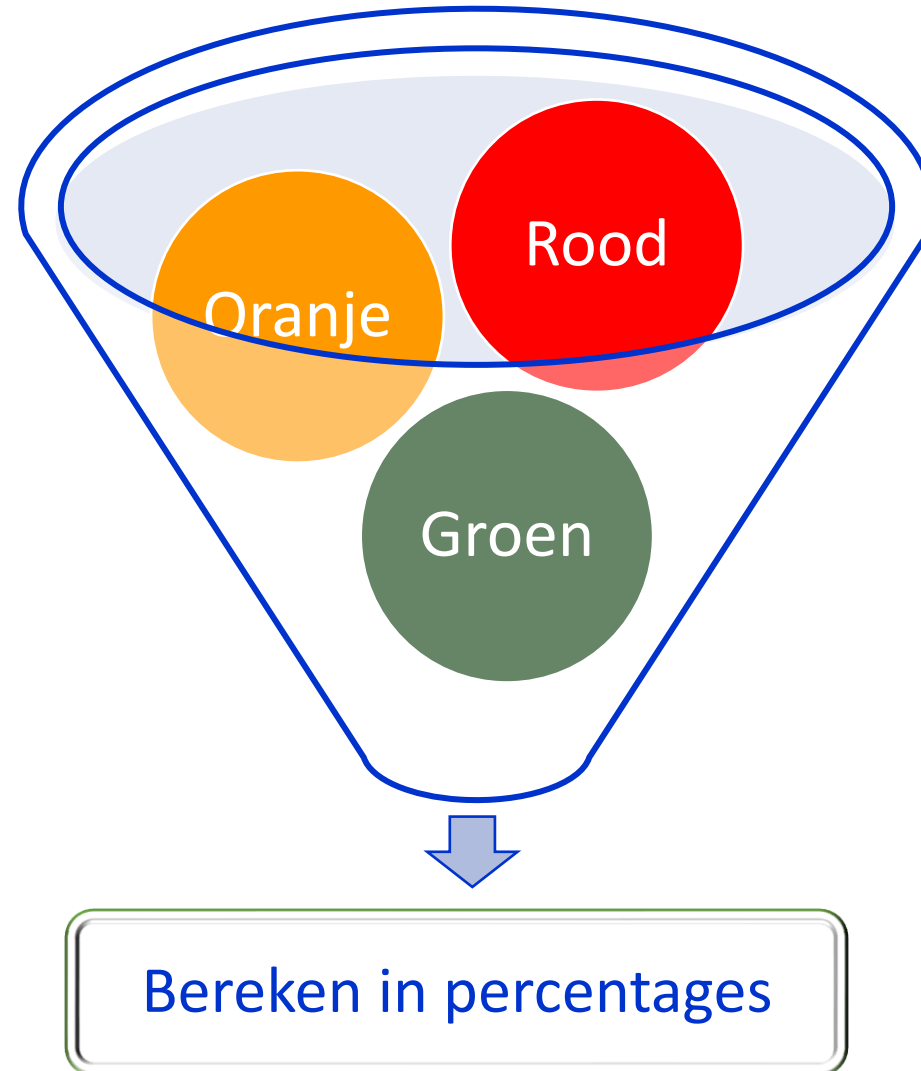
Yes, we gaan de
doorlopende
leerlijnen
invoeren!

Intrinsiek gemotiveerd

Intrinsiek gepensioneerd



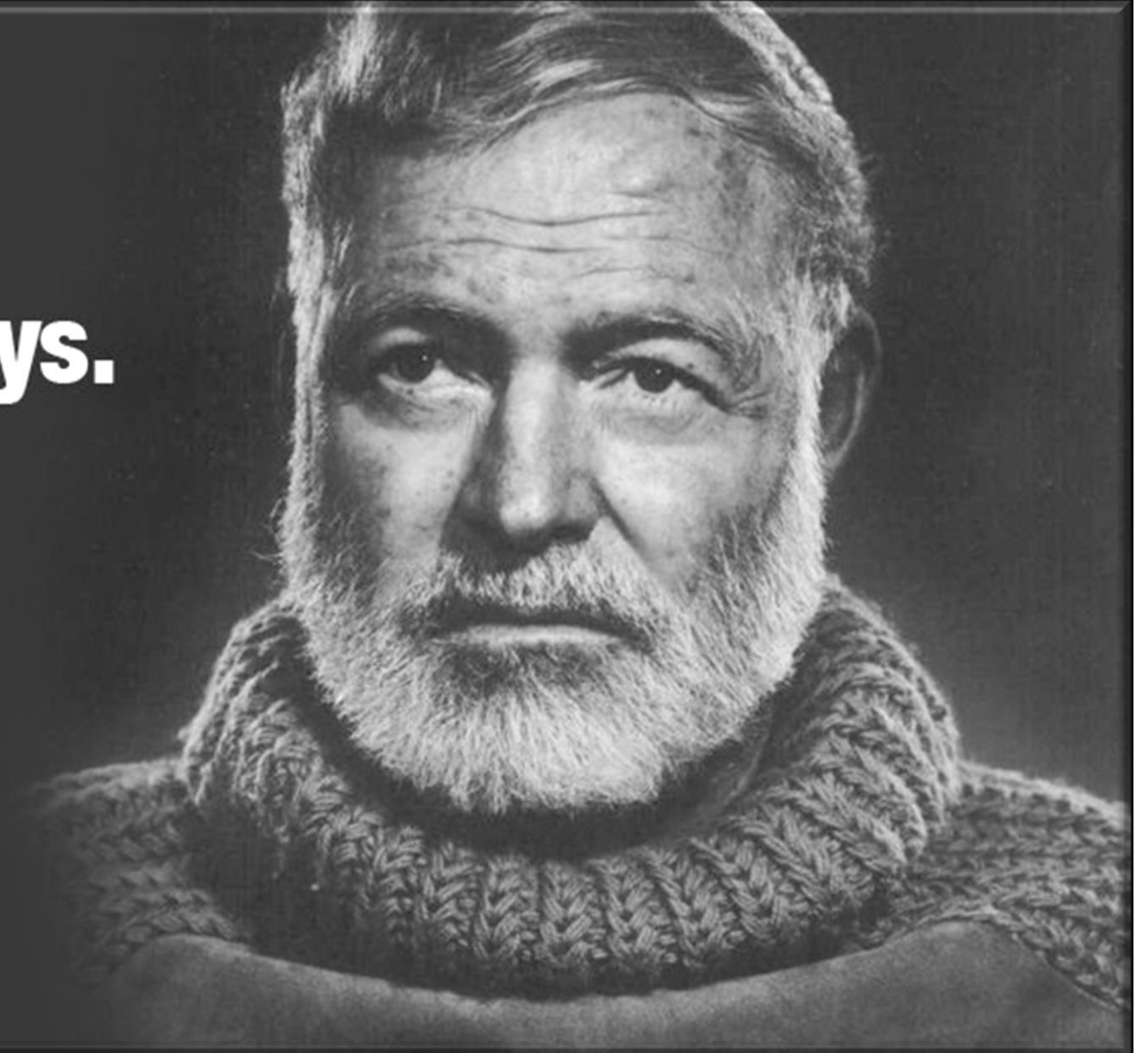
We brengen een organisatie in kaart



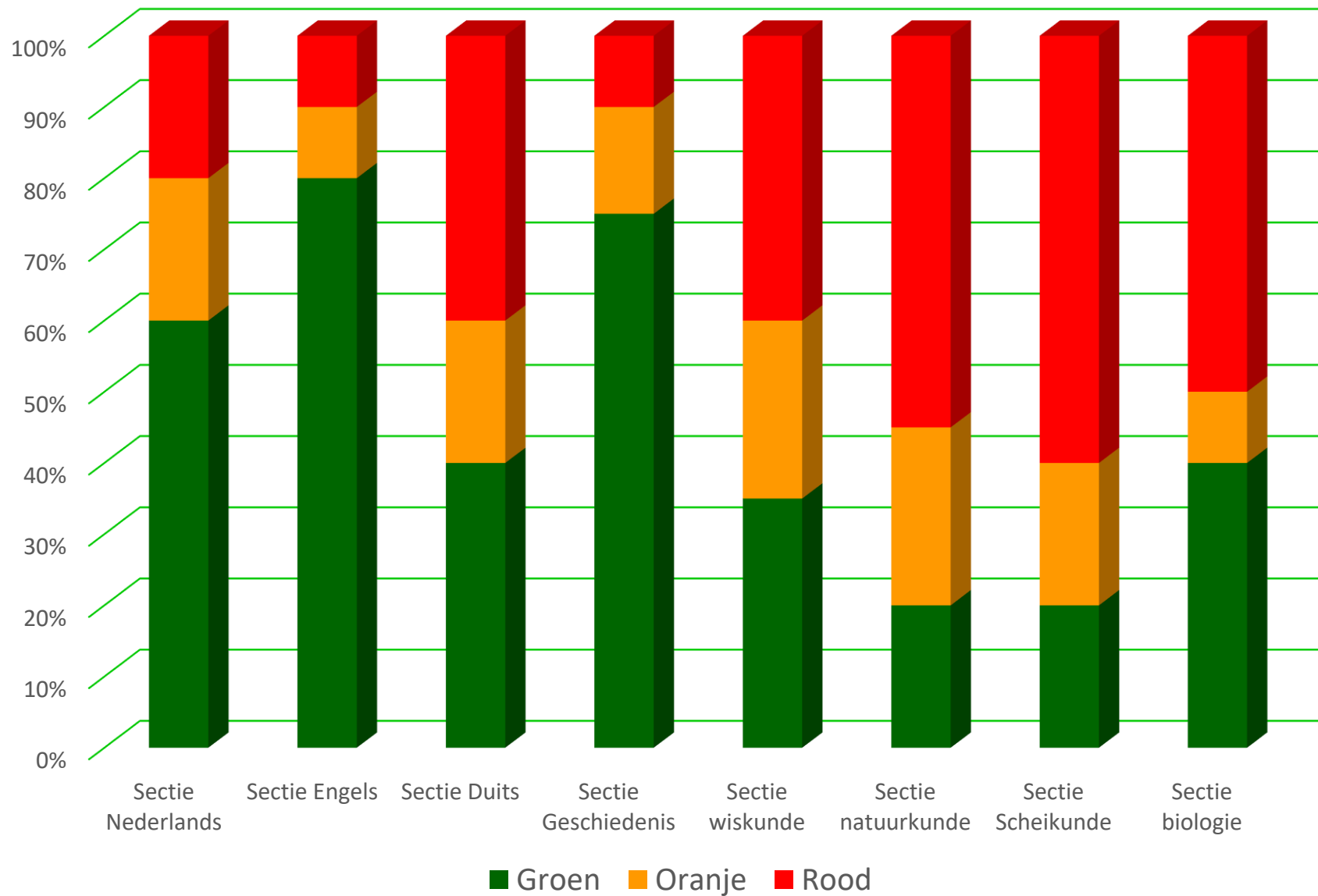
Het onvermijdelijke effect van Rood

**How did you go
bankrupt? Two ways.
Gradually, then
suddenly.**

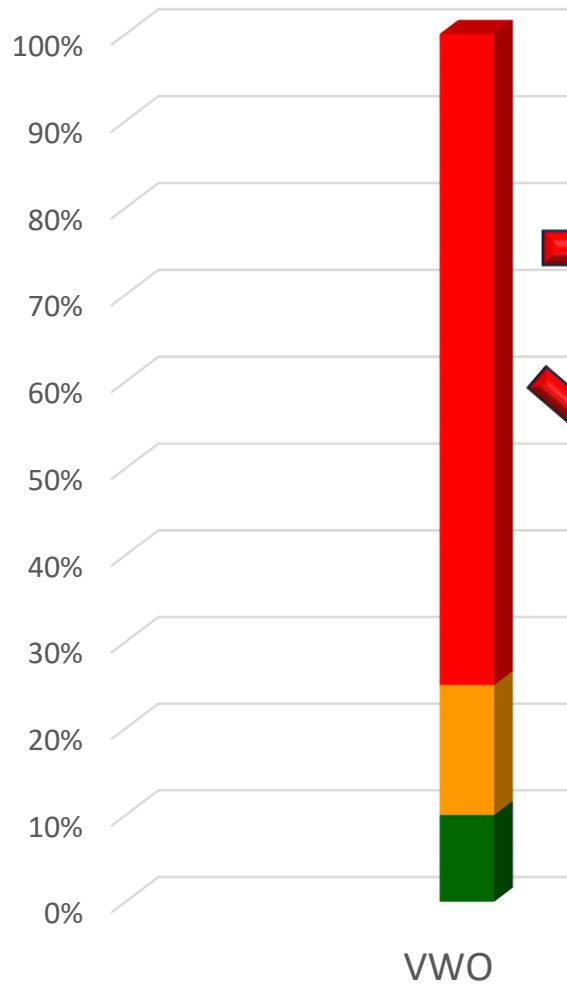
Ernest Hemingway



Het overzicht van een aantal secties



Communicatie als lakmoestest

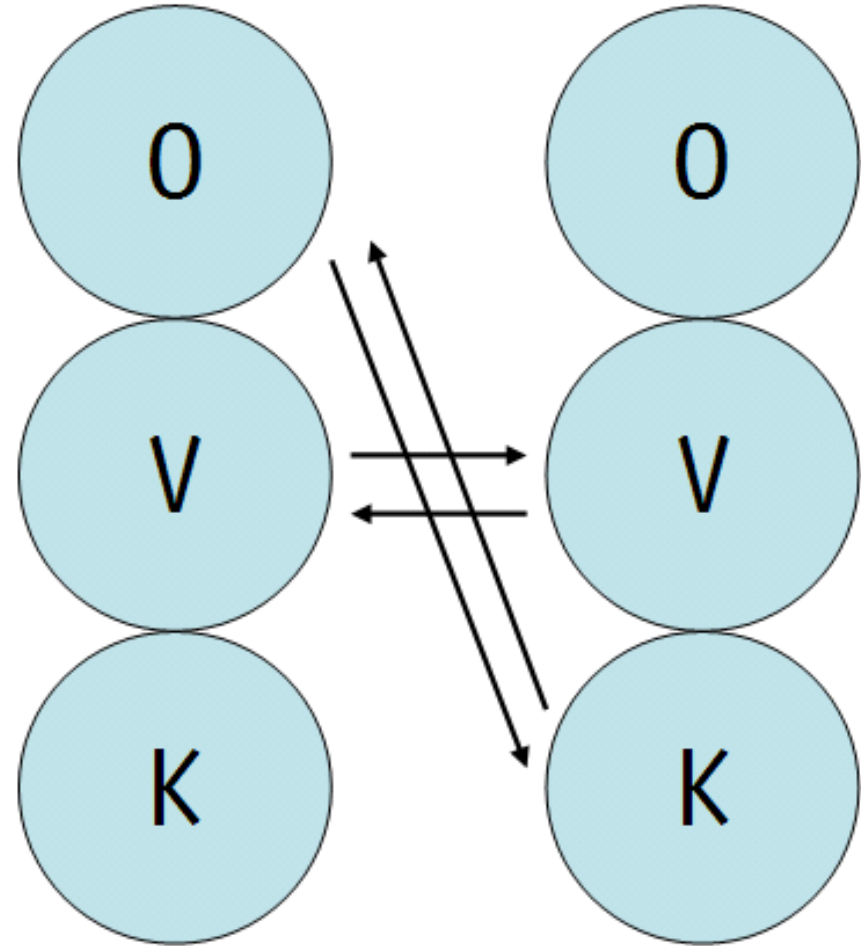


■ Groen ■ Oranje ■ Rood

Ouder
(normatief)

Volwassene
(rationeel)

Kind
(emotioneel)



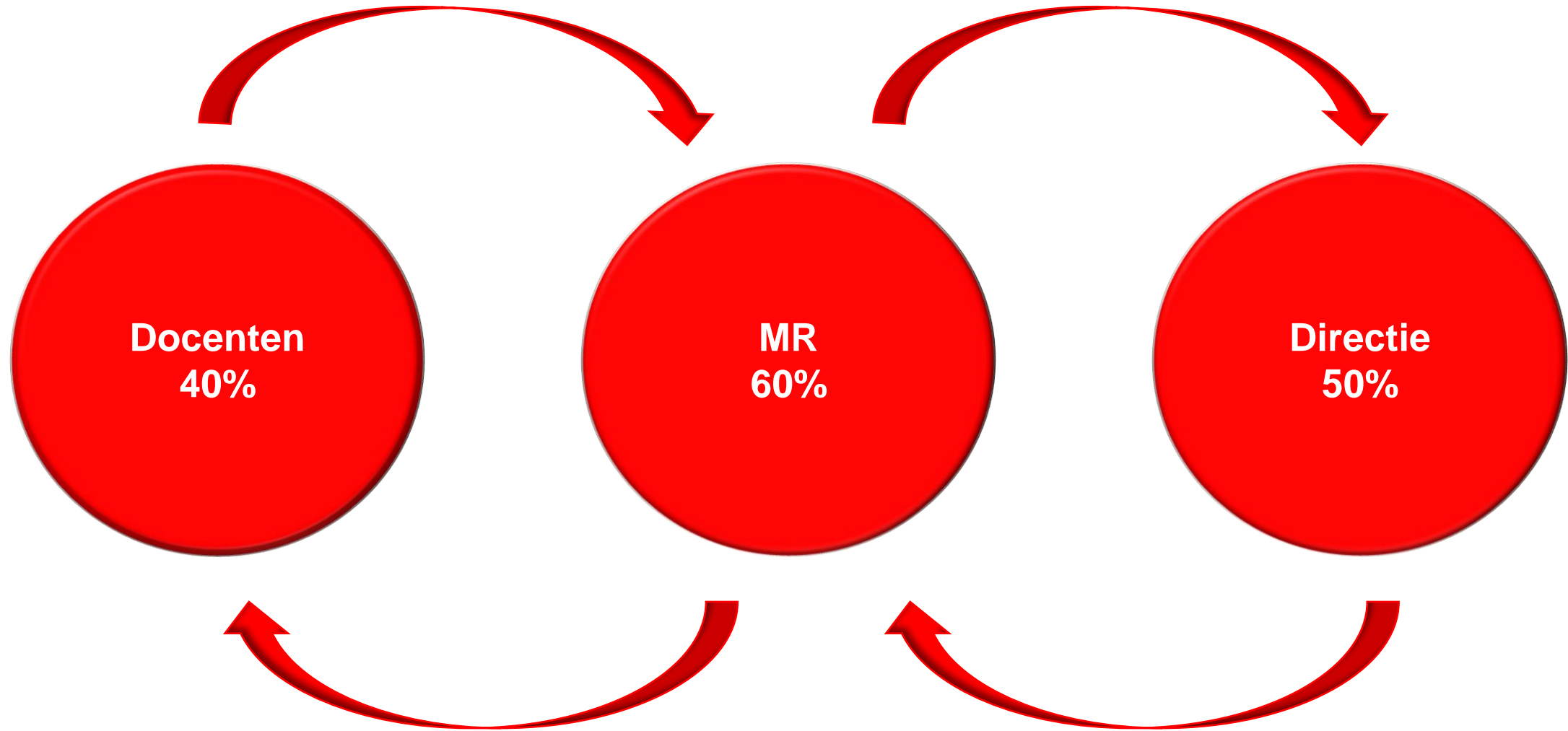
2010: Het overzicht

Docenten
20%

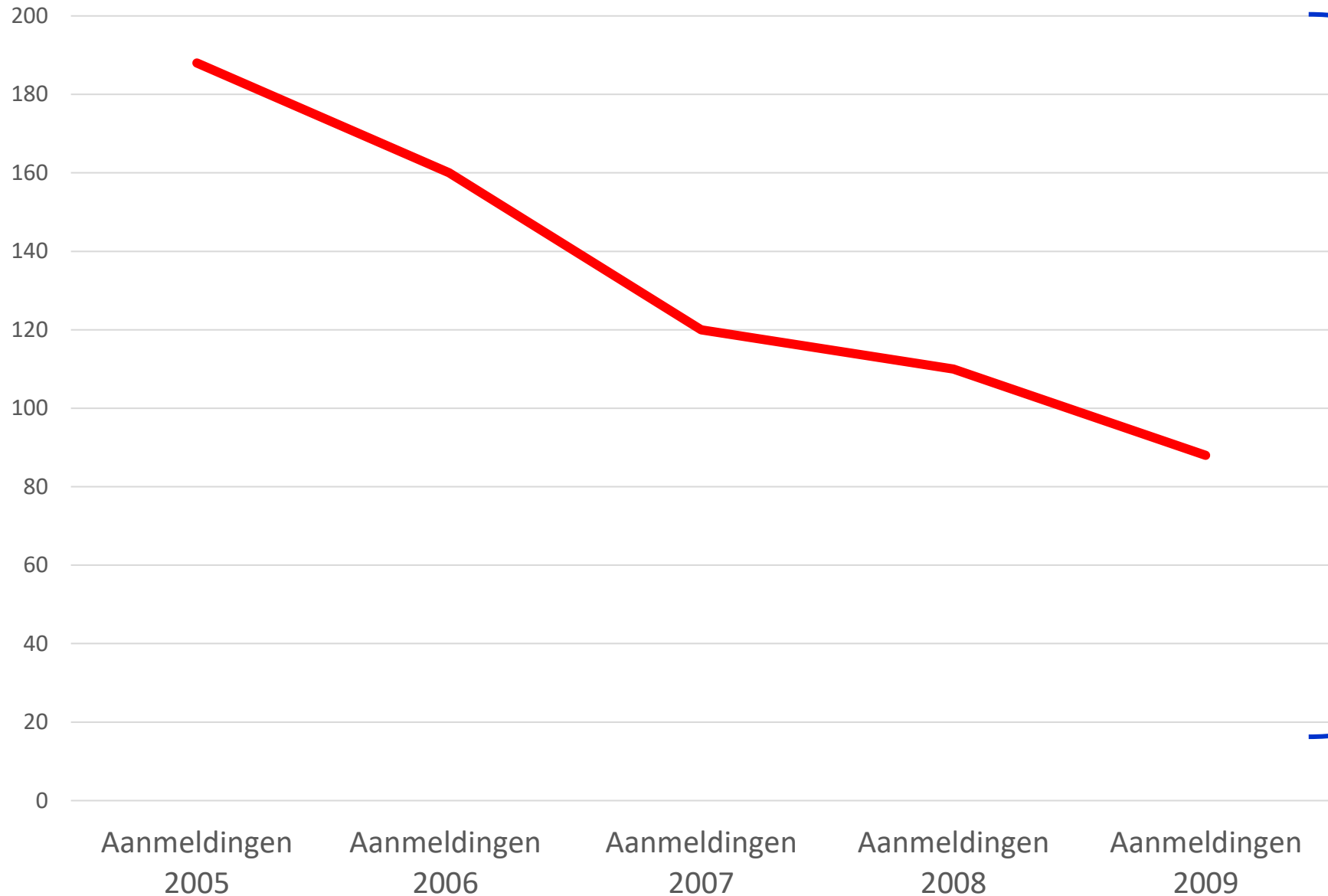
MR
30%

Directie
30%

2015: De negatieve spiraal: elkaar de put in werken



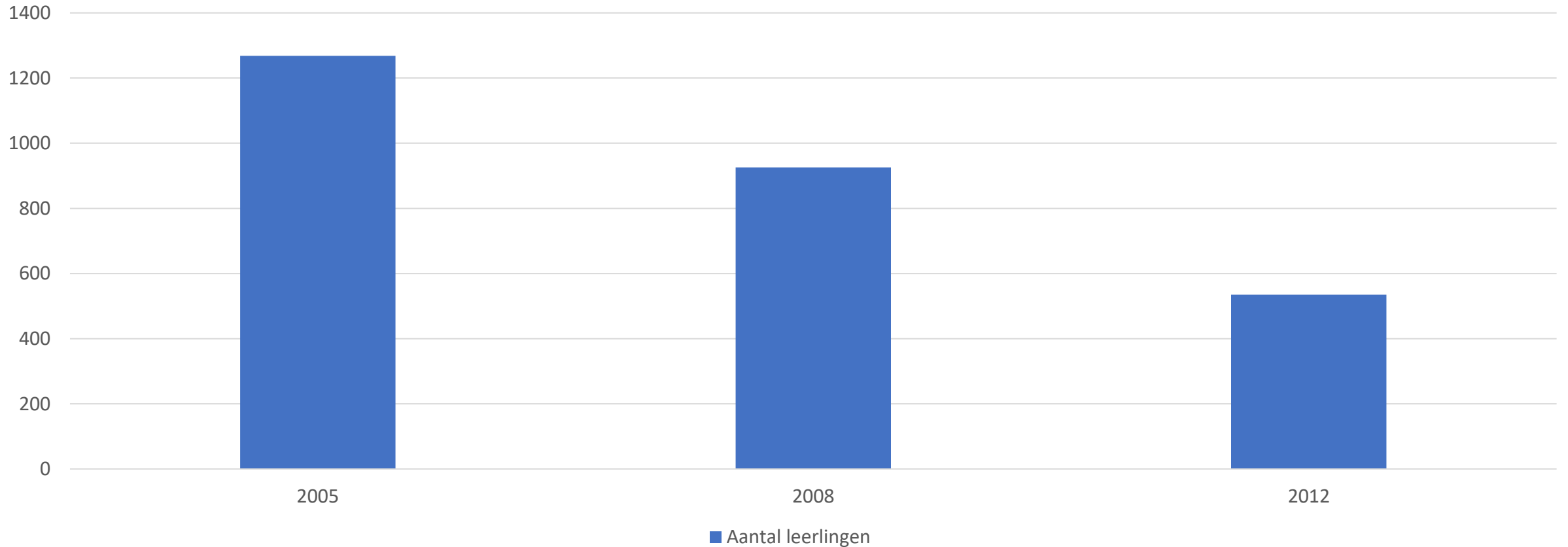
Aanmeldingen leerjaar 1 bij structureel Rood gedrag



Rood heeft de buitenwereld bereikt.

In 2015 werd deze school gesloten. Rood overheerste 15 jaar en Groen was weggelopen

Aantal leerlingen



1268 leerlingen
(11.412.000 euro)

926 leerlingen
(8.334.000 euro)
= - 27 %

535 leerlingen
(4.815.000 euro)
= - 58 %

Ed en de deadline

Ed



Slachtoffer

Dramadriehoek
Van
Karpman

Redder

Dader

Rood komt vaak vanuit een verwonding

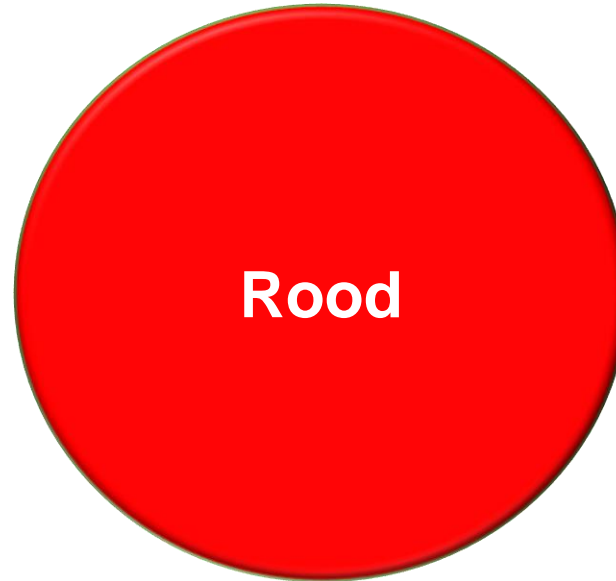
Rood loopt nauwelijks als Rood je organisatie binnen, er is iets gebeurd

Rood als uiting van een angst, onzekerheid, onveiligheid

Je moet Rood helpen

Rode leidinggevenden bestaan ook

Rood kan terug naar Oranje



Maar: Als Rood, Rood blijft, dan Exit

Eva en Soldaat van Oranje (invloed Rood op Oranje)

Het is 's avonds

Geen kerndoel

Wijziging PTA

Niet door MR
goedgekeurd

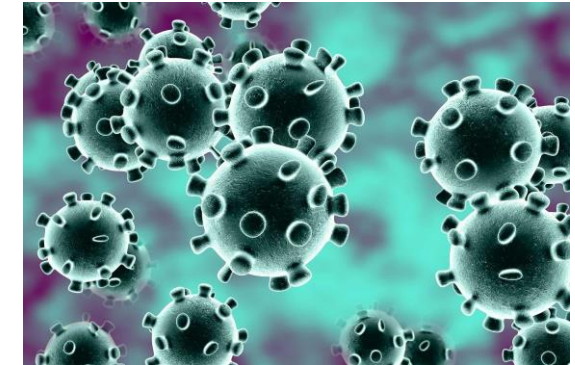
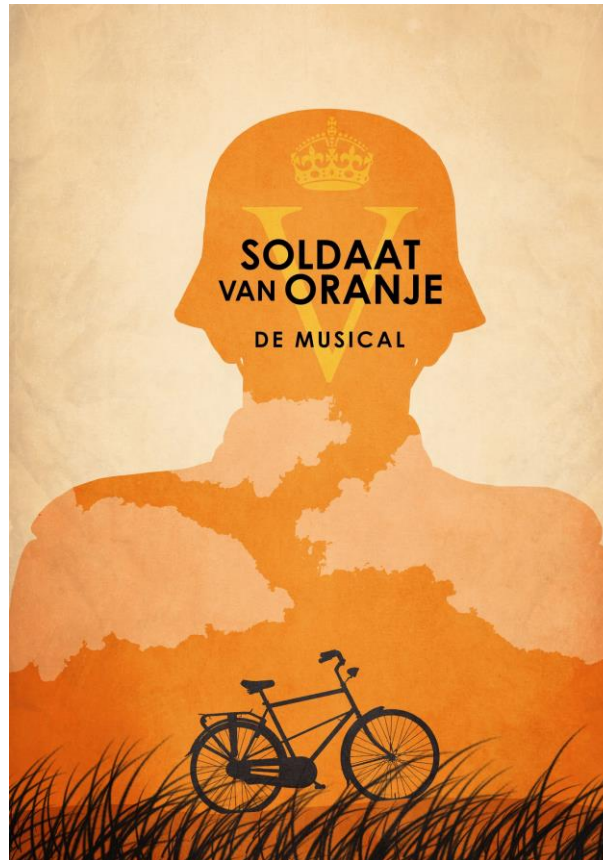
Nu eerst kennis en
geen franje

Kunnen de ouders
niet betalen

NPO geld, dus MR

Misschien volgend
jaar

Dwarse sectielid
zit ook in de MR



Socialisatie

2 jaar opgesloten

EVA

Heeft al 3 teleurstellingen binnen de sectie

Tevredenheidsenquête Eva



8



10



7

2



Oranje heeft regelmatig begeleiding nodig.

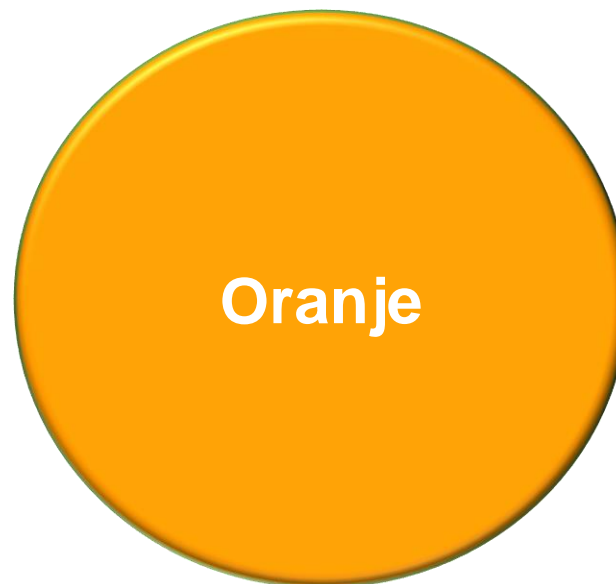
Oranje heeft positieve feedback en complimenten nodig.

Benoem de vooruitgang die jij bij Oranje waarneemt.

Geef toenemende verantwoordelijkheid bij groei

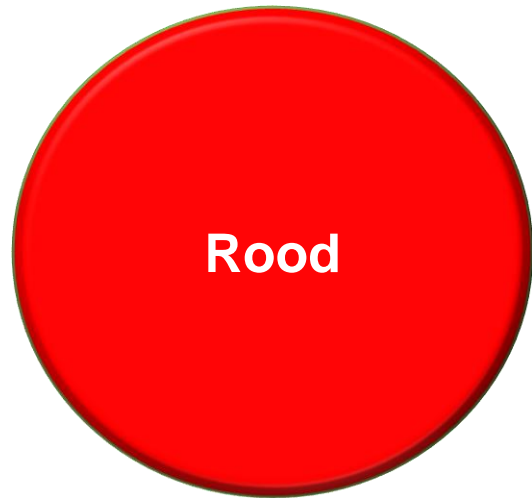
Laat Oranje coachen door Groen

Oranje heeft steun en perspectief nodig vanuit de directie



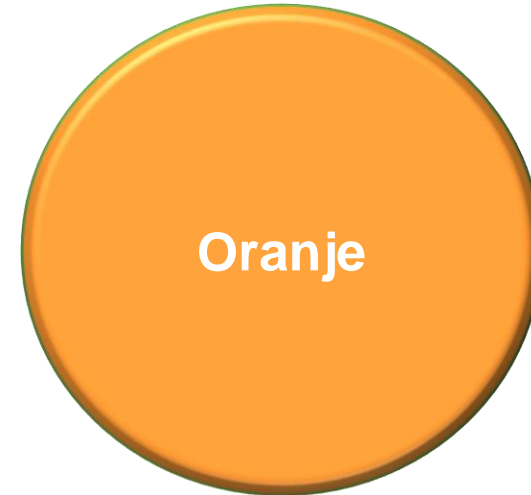
En: houd Oranje weg bij Rood

Het Rood/Oranje team dat Oranje en Groen werd

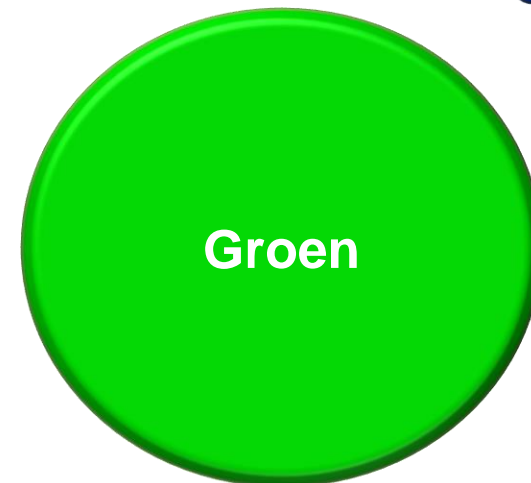


Rood

2008



Oranje

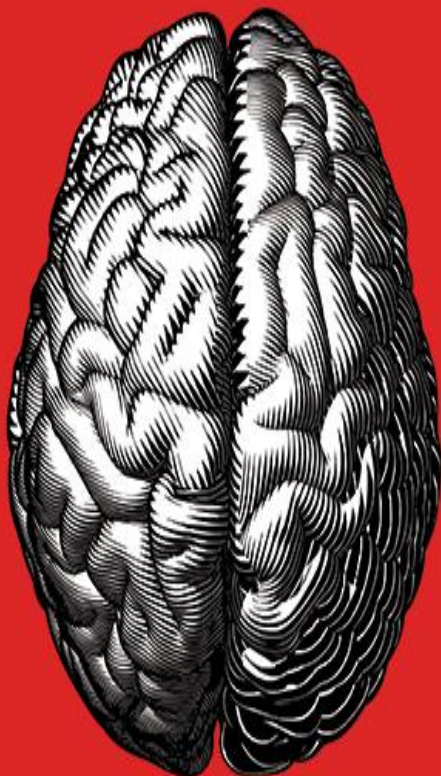


Groen

2011

Groene teams hebben de 3 Q's!

IQ



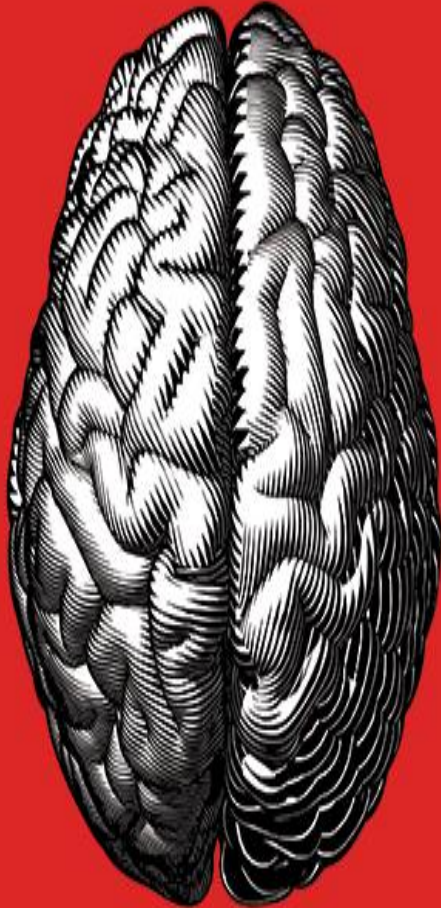
EQ



ACCU



IQ



I know how

- Is opgeleid voor de taak
- Houdt zijn vakkennis bij
- Volgt scholing om zichzelf te ontwikkelen
- Stelt goede vragen
- Maakt het duidelijk als hij iets niet begrijpt
- Moet zelf ook uitgedaagd worden

EQ



I know you

- Begrijpt zijn omgeving
- Begrijpt de leefwereld van collega's
- Staat in goed contact met alle collega's
- Accepteert leiding
- Zorgt voor veilige communicatie
- **Gedraagt zich waardig**
- Bewaakt de balans tussen sfeer en de professionele cultuur

ACCU



I know me

- Begrijpt werknemerschap
- Bewaakt de fysieke gezondheid
- Bewaakt de mentale gezondheid
- Eigen leefstijl is op orde
- Is ook opgeladen om de motor in anderen te (her)starten

Slagingspercentages Rode houding

• Schooljaar	mavo	havo	vwo
• 2006 – 2007	67%	54%	74%
• 2007 – 2008	79%	52%	61%
• 2008 – 2009	75%	38%	59%
• 2009 – 2010	75%	58%	42%
• Vierjarig gemiddelde	74.00%	51%	59.%

CSE Resultaten Rode houding

CSE resultaten Hugo de Groot

	2009	2010	Gemiddeld
mavo			
Nederlands	5,71	6,42	6,07
Engels	5,84	5,85	5,85
wiskunde	4,71	4,89	4,80
overige vakken	5,67	5,55	5,61
havo			
Nederlands	4,96	4,90	4,93
Engels	5,71	5,09	5,40
wiskunde A	4,57	4,79	4,68
wiskunde B	6,40	5,82	6,11
overige vakken	5,29	5,28	5,29
vwo			
Nederlands	4,67	5,27	4,97
Engels	5,35	4,59	4,97
wiskunde A	4,85	3,98	4,41
wiskunde B	5,08	4,95	5,02
overige vakken	4,78	4,69	4,74

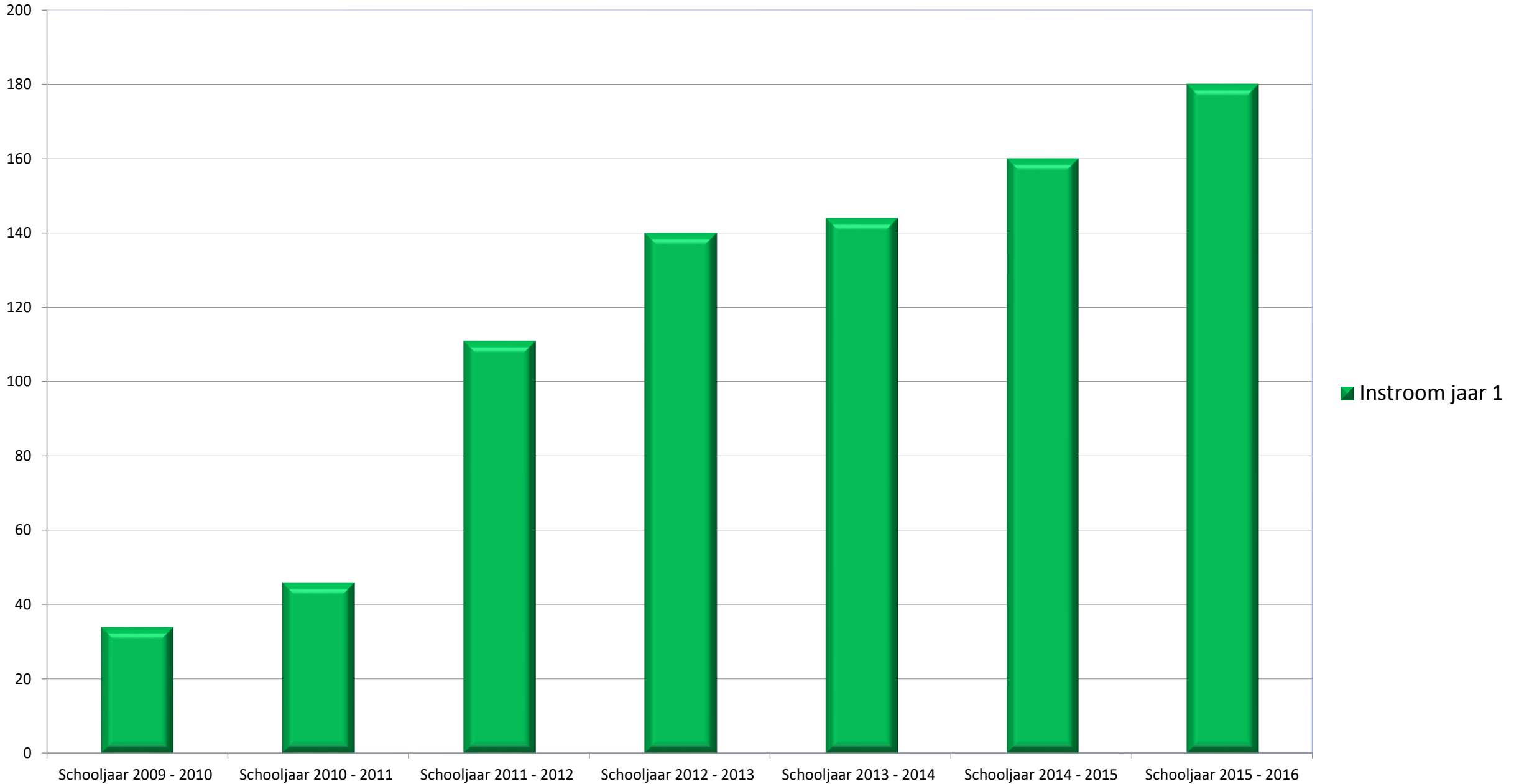
Slagingspercentages nieuwe houding

• Schooljaar	mavo	havo	vwo
• 2010 – 2011	93%	91%	91%
• 2011 – 2012	100%	86%	70%
• 2012 – 2013	96%	100%	100%
• 2013 – 2014	100%	100%	100%
• 2014 – 2015	100%	100%	100%
• 2015 – 2016	98%	100%	100%
• Vijfjarig gemiddelde	98%	96%	94%

CSE Resultaten nieuwe houding

mavo	2012	2013	2014	2015
Nederlands	6,17	6,63	6,62	6,50
Engels	6,80	6,67	7,31	7,45
wiskunde	6,77	6,08	6,29	7,55
overige vakken	6,17	6,30	6,58	7,01
havo	2012	2013	2014	
Nederlands	5,97	6,41	6,83	6,24
Engels	6,24	7,33	6,90	7,77
wiskunde A	6,35	7,18	8,13	7,42
wiskunde B	7,04	8,43	7,65	7,90
overige vakken	6,16	7,23	6,68	6,76
vwo	2012	2013	2014	
Nederlands	6,20	7,30	6,13	5,57
Engels	6,32	9,10	5,90	7,27
wiskunde A	6,27	-	-	8,98
wiskunde B	7,92	7,50	6,33	7,80
overige vakken	6,17	7,56	5,68	6,40

Instroom jaar 1



December 2013

Beste VWO
van Zuid
Holland



December 2014

Beste Havo
van
Nederland!!



Januari 2016

Nummer 5
positie
van 1100
scholen
Rekentoets VO!



Wat zie je wanneer je naar jouw organisatie kijkt?



Succes



Geen succes



Iedereen weet dit,
maar zegt niets

De linkerrij
veroorzaakt de
negatieve sfeer

P
R
E
S
T
A
T
I
E

Gevaarlijk

Stil verzet

Vermoeid
en
afgehaakt

Vermoeid

Want wat je ook doet; je moet er wel iets mee.

Wil veel en
kan veel

Wil iets en
kan iets:
kruispunt

Is neutraal en
in ontwikkeling

Umph

Van positieve
invloed

Loyaal, maar
presteert nog
onvoldoende

BETROUWBAARHEID

Interventies en consequenties

Eenzijdig ingrijpen op Rood



EXIT

De groeibenadering



Blijven

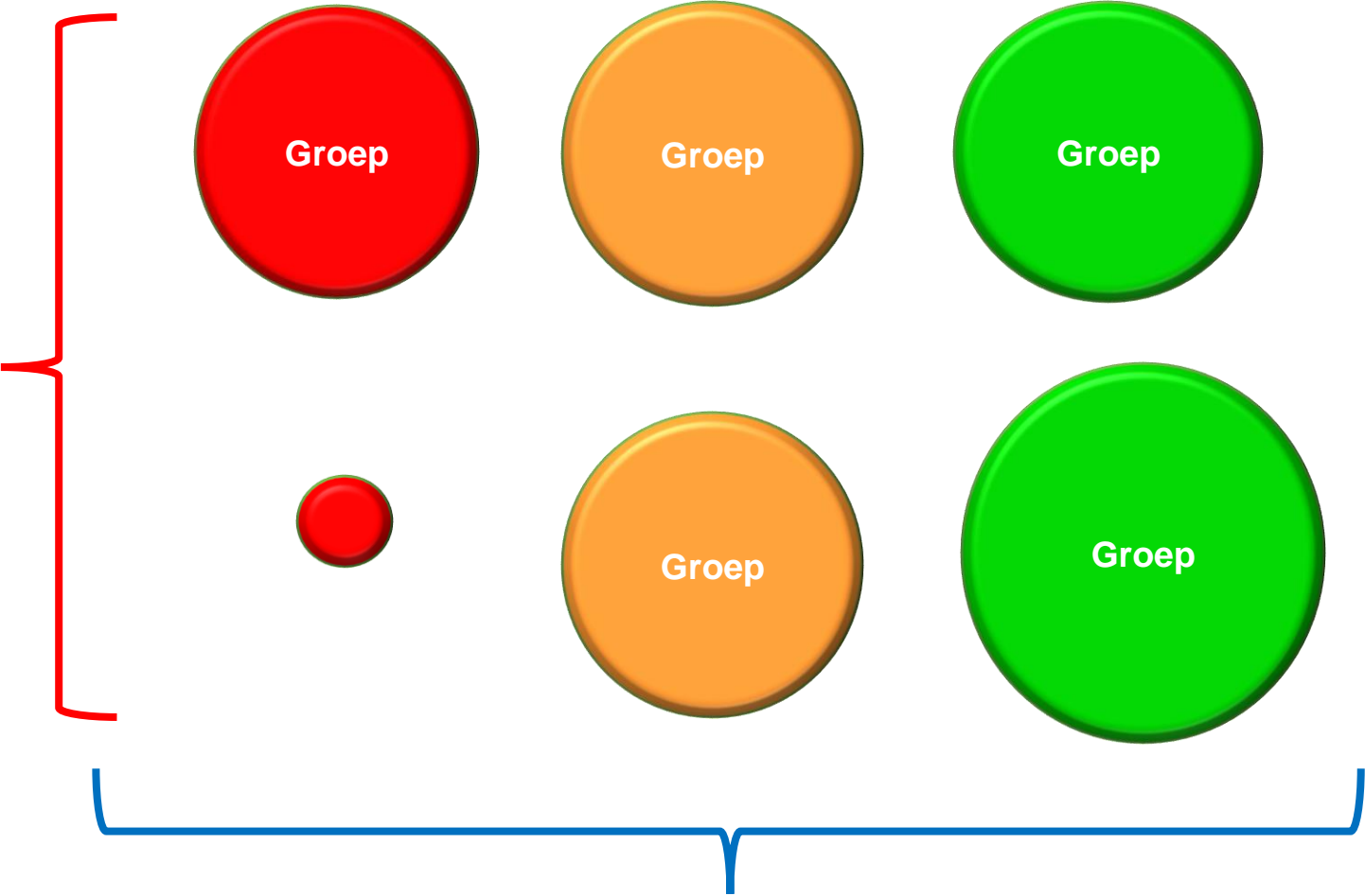
Simultaan schaken



Blijven

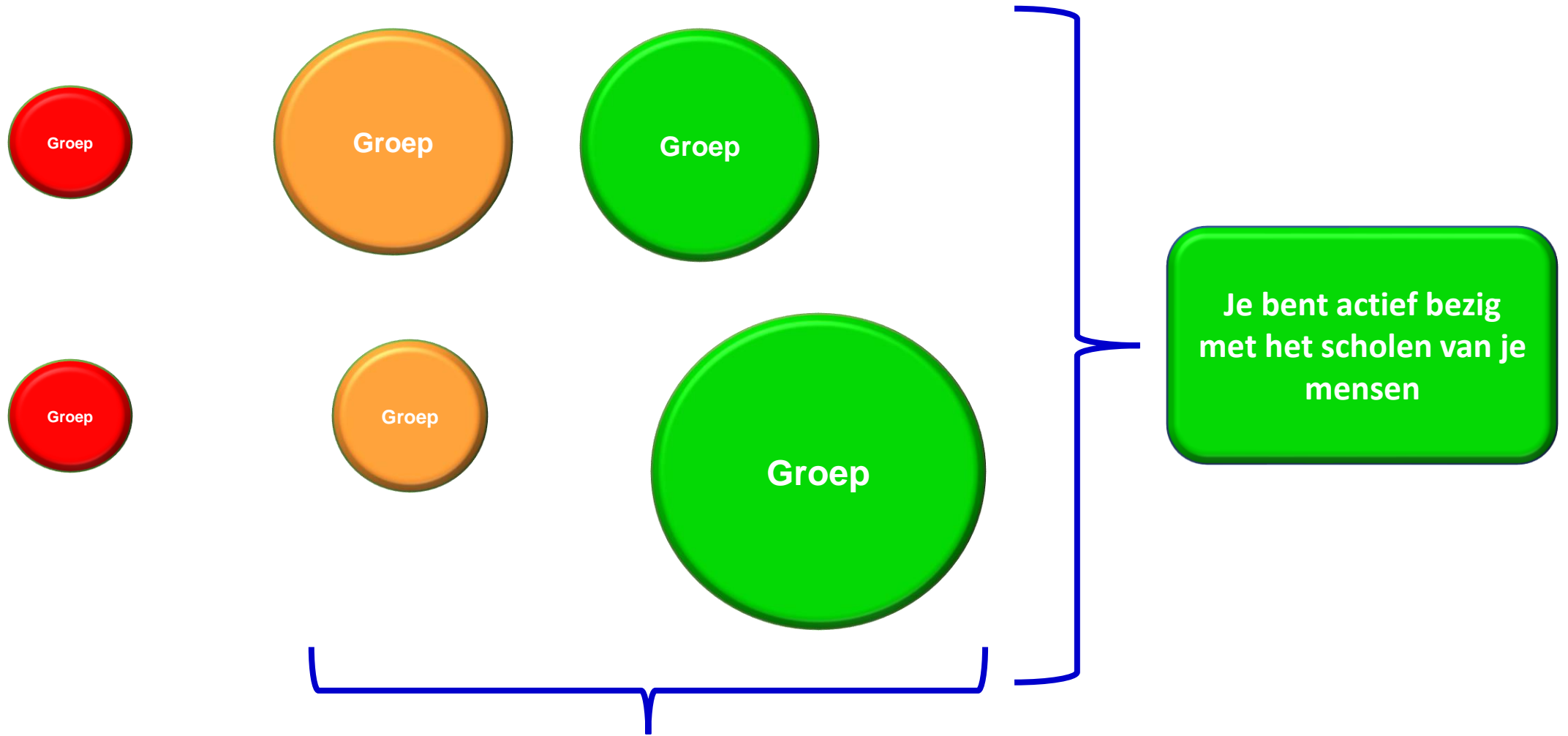
Interventie 1: ingrijpen op rood

Je neemt bewust afscheid van mensen



Rood neemt fors af. De school wordt veiliger en dit leidt tot groei

Interventie 2: De groeibenadering



Het team wordt verleid tot groei, maar Rood blijft intact en daarmee actief

Interventie 3: Simultaan schaken



Bewerkstellig positieve bewegingen

Rood

- Blijf in gesprek
- Bied hulp aan
- Stel duidelijke grenzen
- Benoem de situatie
- Gebruik klare taal
- Handel in het belang van de organisatie
- Leg de bal waar die hoort

Oranje

- Breng de hulpvraag in kaart
- Bepaal de begeleiding
- Stel groeidoelen op
- Besteed veel tijd aan overleg tijdens de groei
- Spreek je waardering uit
- Leg de bal waar die hoort

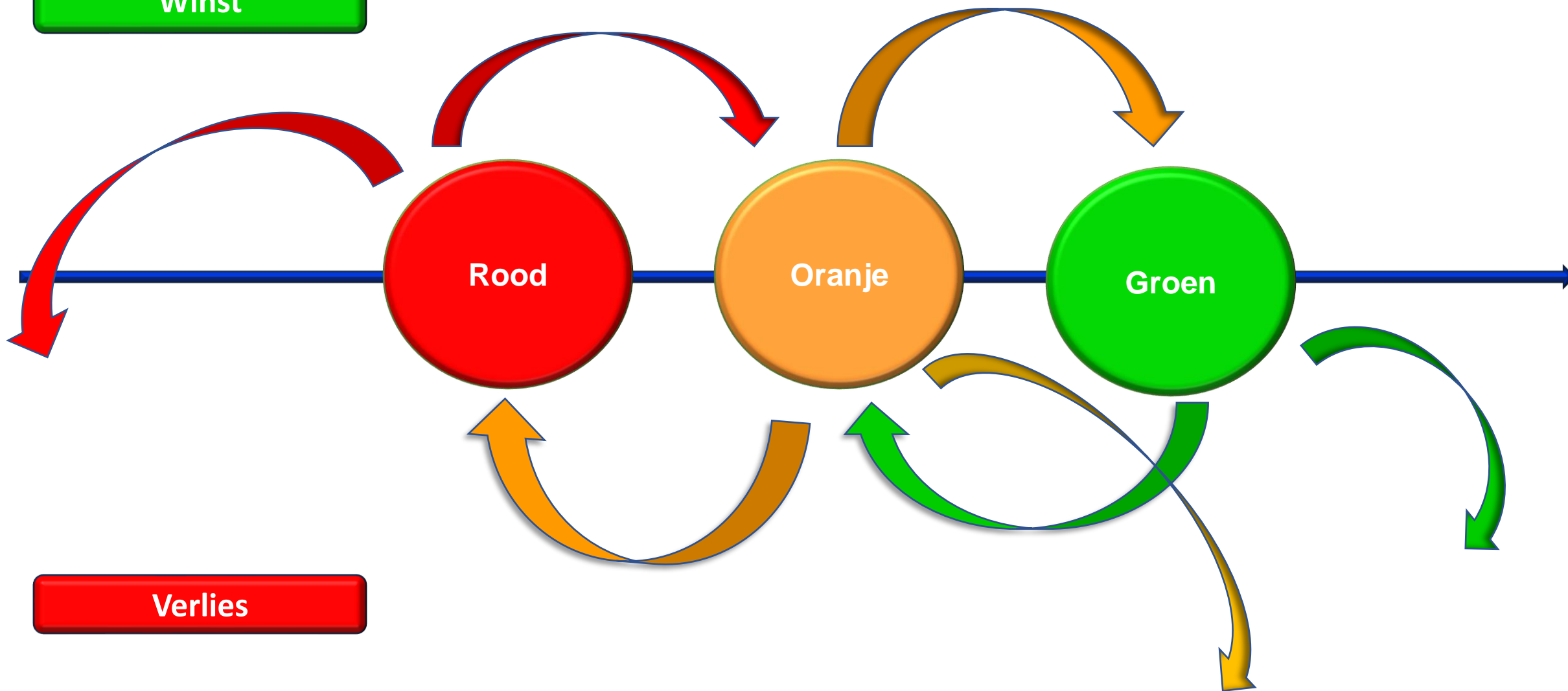
Groen

- Benoem hun waarde
- Geef deze mensen invloed
- Geef deze mensen budget
- Laat hun Oranje coachen
- Houd Groen scherp door middel van scholing
- Leg de bal waar die hoort

Bewegingen

Winst

Verlies



Kleurengrenzen in de organisatie



Rood

Vanaf 5 % Rood personeel wordt de schade vanuit Rood structureel destructief



Oranje

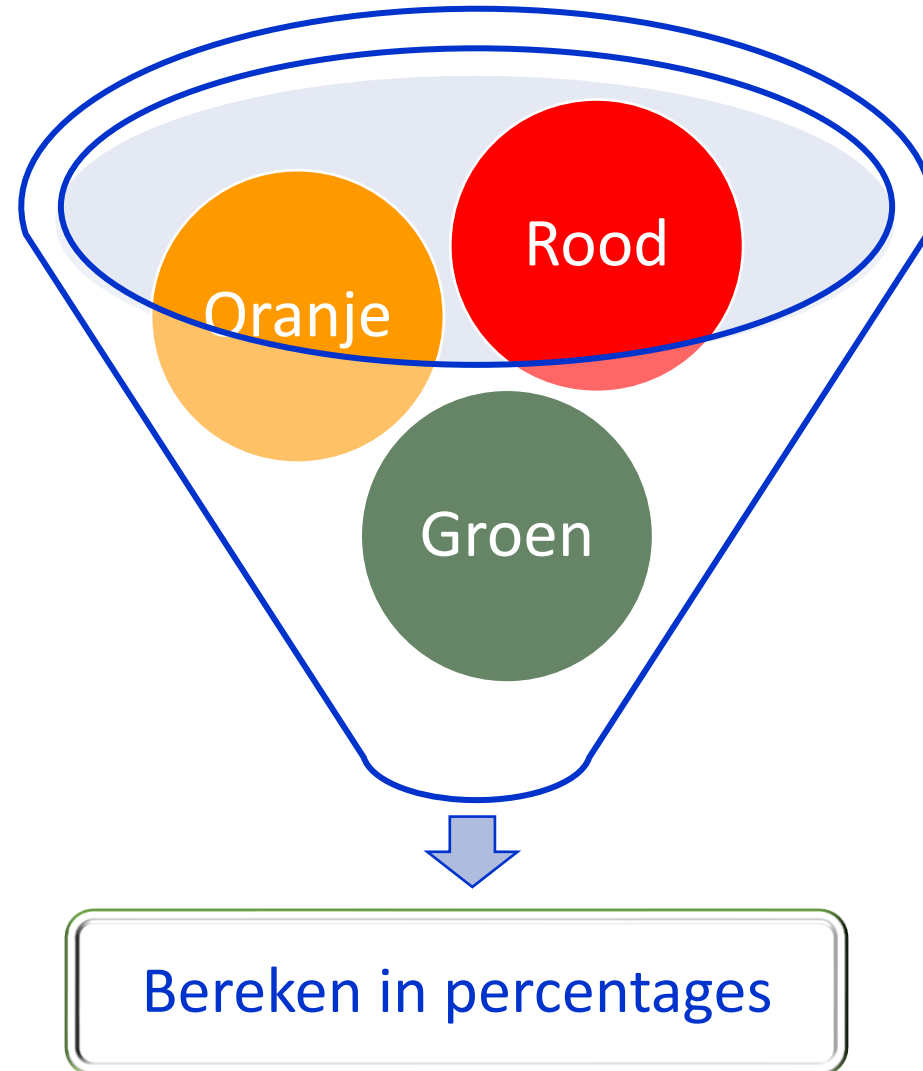
Laat Oranje niet groter worden dan 40 %. Verdeel deze 40 % op een slimme manier over de klassen. Laat Oranje niet kleiner worden dan 25 %



Groen

Groen mag nooit onder de 50 % komen. Bewaak altijd je percentage Groen in de organisatie

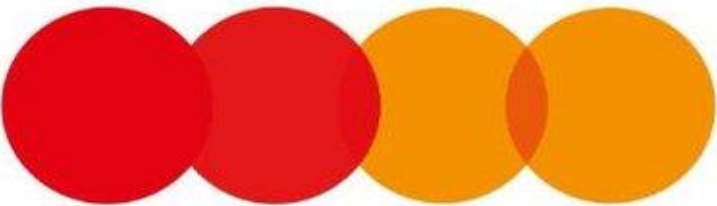
Krijg zicht op je teams!



Eric van 't Zelfde

CODE

R



D

Hoe Oranje en Groen gedrag
het succes in teams bepalen

Boom

“Verbluffend
goed!”

Longlist Managementboek van het jaar 2024

“Confronterend, maar nodig. Subliem.”

“Dit boek laat je teams beter presteren!”

“Wat een krankzinnig goed boek!”

“Een boek met enorme stierenkloten!”

“Vijf sterren voor Code Rood”

Het boek bestellen? [KLIK HIER](#) of bestel bij je lokale boekhandel

