



## **VEERKRACHT ALS BASIS**

Soms gebeuren er dingen in een mensenleven die beroep doen op de veerkracht van mensen. Een (gedwongen) verandering van baan, een scheiding, het overlijden van een naaste of andere ingrijpende gebeurtenis. En de ene persoon kan daar beter mee omgaan dan de ander; hij of zij is in staat een andere weg te vinden en opnieuw betekenis te geven. Maar hoe zit dat met organisaties?

Want ook zij moeten menigmaal op zoek gaan naar hun eigen veerkracht om hoofd te kunnen bieden aan veranderende omstandigheden. Soms worden die omstandigheden veroorzaakt door een onderschatte, maar zeer succesvolle concurrent die razendsnel markt aandeel naar zich toetrekt. Of aangescherpte regelgeving die dwingt tot het moeten herschrijven van het bestaande business model. Of, heel eenvoudig, de klant wil een ander product of dienst! Maar waarom is de ene organisatie hiertoe beter in staat dan de andere?

## **DE BASIS IS VEERKRACHT**

*Veerkracht is de vaardigheid om zich op een positieve manier aan te passen - en zelfs te groeien - bij veranderende omstandigheden.*

Een aantal organisaties bezit wel veerkracht en een aantal mist die eigenschap. En wat bepaalt nu de mate van veerkracht binnen een organisatie? Zijn er oorzaken aan te wijzen voor veerkrachtige organisaties? Of is het louter toeval en niet te beïnvloeden?

En zou u de organisatie waar u werkt - of waar u leiding aan geeft - als veerkrachtig willen omschrijven? En zo ja, waarom? En waar blijkt de veerkracht dan uit?

Wetenschappelijk onderzoek wijst in de richting van een aantal essentiële kenmerken van veerkrachtige organisaties.

## **FOCUS OP DE EIGEN KRACHT VAN DE ORGANISATIE**

Er wordt vooral gekeken naar waar de organisatie goed in is en dat wordt versterkt. Vaak kan dit gaan over heel basale dingen zoals een optimaal logistiek proces of het vermogen om de juiste mensen aan te trekken en vast te houden. Er wordt continu gestreefd naar het nog beter doen van de dingen waar de organisatie al goed in is.

## **ER VAN OVERTUIGD ZIJN DAT DE ORGANISATIE DAADWERKELIJK KAN VERANDEREN**

Als een groep mensen (lees: organisatie) écht iets wil bereiken zijn ze daartoe in staat. Veerkrachtige organisaties hebben de diepste overtuiging dat ze een weg zullen vinden om op een adequate manier om te gaan met de huidige en toekomstige uitdagingen. Ook als de organisatie daarvoor moet veranderen; de attitude is die van flexibiliteit en zelfvertrouwen.

## **BINNEN DE ORGANISATIE HEERST DE JUISTE MANIER VAN DENKEN**

Met de juiste manier van denken wordt bedoeld dat men een aantal 'denk-valkuilen in groepen' voorkomt. Denk hierbij aan:

- Tunnelvisie; door een te beperkte blikveld worden belangrijke mogelijkheden en signalen gemist;
- Het te snel trekken van conclusies; er wordt te weinig tijd voor reflectie en afweging genomen;

- De zaken niet meer in perspectief zien; vaak nadruk op relatief onbelangrijke dingen terwijl het grote plaatje uit het oog verloren wordt;
- 'Group-think'; waardoor meningen als groep extremer worden dan de afzonderlijke meningen;
- De schuld als organisatie alleen bij zichzelf te zoeken; of juist,
- De schuld altijd op anderen te willen schuiven; hier neemt de organisatie niet haar eigen verantwoording en probeert die continu af te wentelen.

Te vaak krijgen medewerkers maar een klein stukje van de werkelijkheid te zien. Ze missen het totaalplaatje en zijn daarom niet goed in staat om objectief een aantal trends of onderliggende bewegingen waar te nemen. Dat kan heel eenvoudig leiden tot bovenstaande manieren van denken die niet effectief zijn en veerkracht frustreren.

Want hoeveel mensen binnen de organisatie hebben scherp op het netvlies over wat er zich daadwerkelijk afspeelt? Waar de organisatie nou echt goed in is? En krijgen ze vervolgens de ruimte, en aandacht, om dit te delen met een intern publiek om zodoende bovenstaande 'denk-valkuilen' te vermijden?

#### **DE VEERKRACHTIGE ORGANISATIE**

Deze organisatie zal aandacht besteden aan de bovenstaande drie punten om zo over een optimale veerkracht te beschikken. Die veerkracht zal haar in staat stellen goed te reageren bij een grote verandering of uitdaging.

Mogelijk dat de verandering wel emotie oproept maar er wordt niet emotioneel en primair gereageerd of besloten. Er wordt goed gekeken naar oorzaken en is optimistisch in het onderzoeken van mogelijkheden. Een veerkrachtige organisatie is zodoende in staat om goed om te gaan met (grote) obstakels die haar pad kruisen. Maar ook is ze in staat om beter en sneller te herstellen na een crisis en is ze eerder in staat voordeel te behalen ten opzichte van de concurrentie omdat ze open staat voor nieuwe ideeën en ervaringen.

*Dit artikel is geschreven door Peter Siks, initiatiefnemer van **SIMPELVERANDEREN.NL**. Dit is een netwerkorganisatie die organisaties ondersteunt bij verandering door middel van training, workshops en advies. U kunt **SIMPELVERANDEREN.NL** bereiken via [info@simpelveranderen.nl](mailto:info@simpelveranderen.nl) of direct op telefoonnummer 0615 004 333.*