

We hebben zorgprofessionals met veranderkracht nodig

15 april 2020



Neem je steeds andere routes naar huis? Ben je flexibel? Nieuwsgierig? Kun je snel meerdere creatieve oplossingen voor problemen verzinnen? Probeer je snel nieuwe producten en smaken uit? Heb je inlevingsvermogen? Ben je analytisch? Is het glas voor jou meestal halfvol? Ben je nieuwsgierig, bevlogen en leergierig en ook nog vitaal?

Is het antwoord op een aantal van deze vragen 'ja', dan zou het zomaar kunnen dat je hoog scoort op veranderkracht. Dat is namelijk de optelsom van wendbaarheid en veranderbereidheid. Het staat los van leeftijd, geslacht en werkervaring.

Thuis wendbaarder dan op werk?

Voor de ontwikkeling van een zelftest over dit thema, plaatste ik in 2019 de vraag uit de eerste zin op social media. Dat leverde enorm veel reacties en leuke gesprekken op. Zowel op social media als live.

Ik kreeg hele analyses. Een paar (geanonimiseerde) antwoorden:

- "Ik ben een early adaptor als het gaat om tech, maar in de keuken ben ik een enorme laggard! ;-)."
- "Dat heeft alles te maken met de balans in jezelf! Wendbaarheid en veranderbaarheid werken alleen als je goed in je vel zit en je veilig voelt om het toe te passen."
- "Ik ben privé veel minder flexibel en bereid tot veranderen dan in mijn werk... geen idee hoe

dat komt.”

Veranderbereidheid lijkt behalve van persoonlijkheid en ervaring ook afhankelijk van de situatie. Iemands emotionele status, hoe stabiel of veeleisend de gezinssituatie is, de hoeveelheid stress die iemand heeft of had, de hoeveelheid veranderingen die al de revue gepasseerd hebben in de afgelopen maanden, etc. De impact van het coronavirus zorgt nu bijvoorbeeld voor een extreem aantal veranderingen in het leven van mensen.

Het kan periodiek verschillen, maar ook afhankelijk zijn van organisatiefactoren. Toch reageert iedereen in dezelfde omstandigheden anders op veranderingen. Veel competenties die passen bij wendbaarheid en veranderbereidheid zijn te beïnvloeden. En dat is hoopvol.

Wendbare organisatie/medewerker

Waarom schrijf ik dit? Ik ben druk bezig in allerlei organisaties de zorgprofessional digitaal vaardig te maken. Maar een zich snel ontwikkelende sector met uitdagingen vraagt behalve om vaardigheden ook om een cultuur waarin veranderingen mogelijk zijn. Het vraagt adoptievermogen en nieuwsgierigheid. Het vraagt een bereidheid van medewerkers om mee te bewegen naar de zorg van de toekomst en de wil en kans om zich een leven lang te ontwikkelen.

Veel organisaties zijn bezig met hun wendbaarheid, maar het zijn uiteindelijk de mensen die de wendbaarheid van je organisatie bepalen. Zij moeten dealen met de veranderingen, angsten overwinnen en nieuwe wegen betreden. Zij zijn het die ervoor kiezen om wel of niet een technologie op te pakken en te innoveren. Je kunt je organisatiestructuur aanpakken maar als zorgprofessionals niet wendbaar zijn, komt je organisatie niet tijdig in beweging en loop je achter. Simpel.

Verandering enige constante

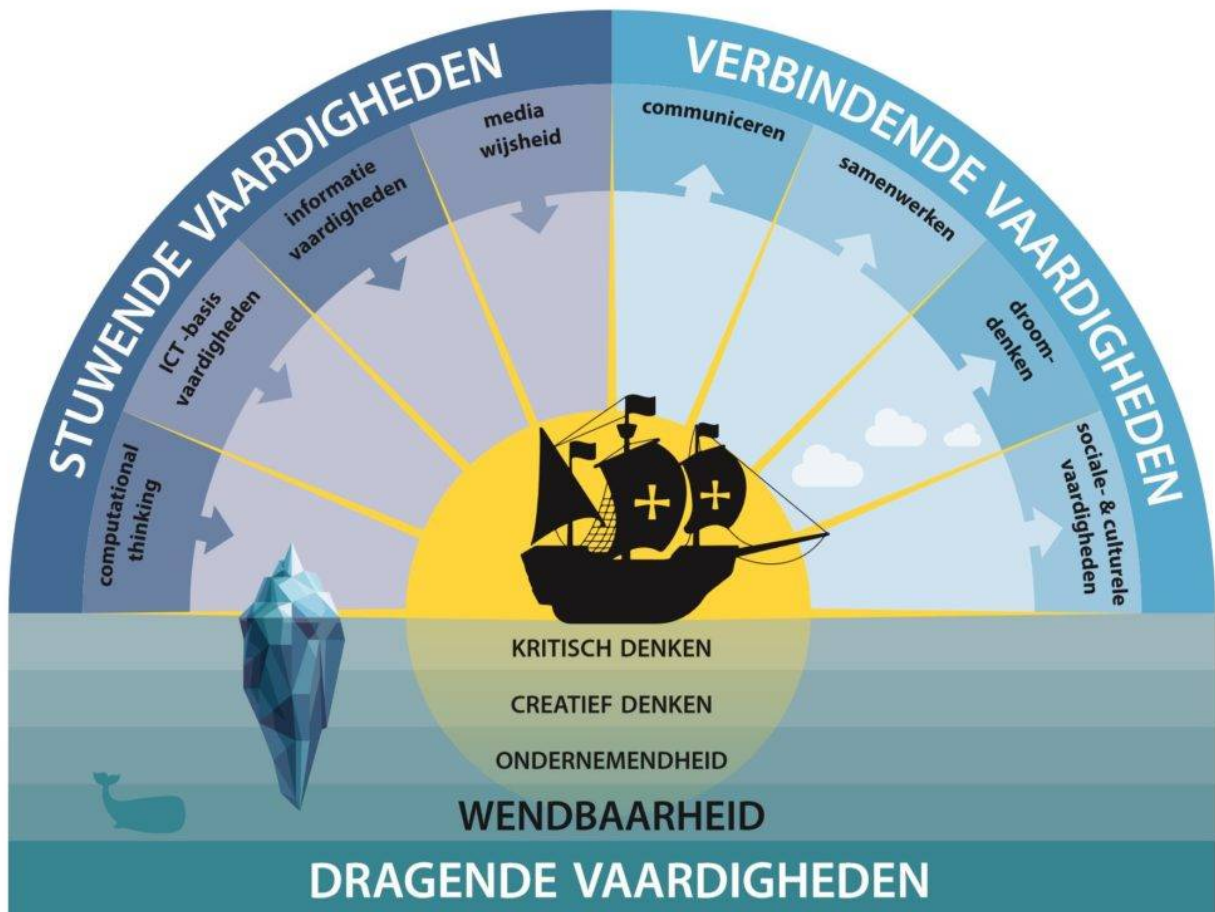
In zijn boek '21 lessen voor de 21e eeuw' schrijft Yuval Noah Harari (hoogleraar geschiedenis) dat in de 21e eeuw verandering de enige constante is. 'Een groot deel van wat kinderen nu leren, zal in 2050 waarschijnlijk ontzettend gedateerd zijn. In een wereld die overvoerd wordt door informatie, zal het veel belangrijker worden om over vermogen te beschikken om informatie te interpreteren, de kunst onder de knie te krijgen om het verschil te zien tussen belangrijke en onbelangrijke informatie en vooral ook de kunst om stukjes informatie samen te voegen tot een overkoepelend wereldbeeld.'

De belangrijkste vaardigheden worden volgens Harari aanpassingsvermogen, het vermogen om nieuw dingen te leren en het vermogen je niet uit het lood te laten slaan door onbekende situaties. 'Om mee te kunnen in de wereld van 2050 moet je niet alleen in staat zijn om nieuwe ideeën en producten te bedenken, je zult vooral over veerkracht moeten beschikken om jezelf meermalen opnieuw uit te vinden.'

We moeten dus meebewegen om van toegevoegde waarde te blijven. En liefst vóór 2050.

Wendbaarheid, veranderbereidheid

Het Columbus-model (zie afbeelding rechtsboven) noemt wendbaarheid ook als de belangrijke dragende vaardigheid van de 21e eeuwse vaardigheden. Wendbaarheid zegt iets over het vermogen om bestaande overtuigingen, denkpatronen en gedrag in relatie tot de buitenwereld en jezelf te observeren en los te laten wanneer een veranderde context dat vraagt.



Columbusmodel

van de 21^e eeuwse vaardigheden

Maar je moet het niet alleen kunnen, je moet het ook willen. Dát gaat over je veranderbereidheid:

'De wil om mee te werken aan aanpassingen en veranderingen binnen bijvoorbeeld de structuur, cultuur of werkwijze van een organisatie of team. Het wordt toegeschreven aan personen die zich positief opstellen ten opzichte van (aankomende) veranderingen en zich willen inspannen om deze veranderingen te ondersteunen of te versnellen. Medewerkers die bereid zijn om te veranderen, geloven in de positieve uitkomsten van de voorgestelde verandering en staan er ook voor open¹.