

Met een wendbare instelling een geloofwaardige gesprekspartner

Jouw or toekomstbestendig?

Online inchecken voor een vlucht of een verzekering afsluiten, winkelen via een website: inmiddels de normaalste zaak ter wereld. Kort geleden nog ver-van-mijn-bed en toekomstmuziek.

Automatisering en robotisering veranderen ons werk. Technologische ontwikkelingen en innovaties volgen elkaar in een hoog tempo op. De verwachting is dat in komende 20 jaar evenveel zal veranderen als in de afgelopen 300 jaar. Dat is nog voordat de stoommachine de industriële revolutie ontketende!

Oog voor verandering

Omgaan met deze ontwikkelingen vraagt omgevingsgerichtheid van medewerkers en een aanpassingsvermogen naar andere werkzaamheden en vaardigheden. Het vraagt om wendbare personen, teams en organisaties, die oog hebben voor de veranderingen, hier kansen in zien en de uitdaging aangaan. Ontwikkelingen gaan snel en zijn onafwendbaar. Organisaties bereiden zich voor op wat komen gaat, want hoe beter mensen in staat zijn zich aan te passen aan hun veranderende omgeving, des te groter is hun toekomstbestendigheid en die van de organisatie.

Maar wat doet jouw organisatie om de wendbaarheid van de medewerkers te bevorderen? En wat doet jullie or om hierin een bijdrage te leveren? Is de or zich bewust van de snelheid van ontwikkelingen en innovaties of is men nog gericht op behoud van wat er nu is? Dan wordt het tijd om hierop in te spelen, om aan te sturen op vergroting van de wendbaarheid van medewerkers, en om als or voorbeeldgedrag te tonen. Omdat je ziet dat er veel verandert in de organisatie. Of omdat je wilt dat medewerkers gaan nadenken over hun inzetbaarheid en actie ondernemen om zich continu te blijven ontwikkelen. Omdat zij misschien

anders zelfs hun werk kwijtraken. Dit vraagt om Wendkracht®.

Wendkracht®

Wendkracht® is een moderne ontwikkelmethode die zich specifiek richt op de mindset en het gedrag die nodig zijn voor wendbaarheid: het gedrag dat maakt dat je als mens, team of organisatie relevant blijft in de markt en mee kunt blijven doen. De definitie is als volgt:

Wendkracht is de mindset en de ambitie om te kijken naar de veranderende omgeving en die te betrekken op de eigen situatie. Mensen stellen zich open en maken de keuze om zich op de waargenomen veranderingen te ontwikkelen en ondernemen adequate actie. Dit leidt tot aanpassing, verbetering of vernieuwing.

Hoe werkt het?

Als een medewerker zijn Wendkracht® inzet, maakt hij de keuze om open te staan voor de veranderende omgeving en gaat hij na hoe hij zichzelf daarop kan ontwikkelen en actie kan ondernemen. Hij bepaalt waar zijn kansen liggen en stuurt bij. Dus geen 'ja-maar' of 'hakken in het zand', maar het oordeel opschorten en proberen met verwondering naar de ontwikkelingen te kijken, na te denken over de verandering en die te betrekken op de eigen situatie. Om daarna een bewuste keuze te maken: "Kom ik in beweging?" "Onderneem ik actie?" Of: "Is het op afstand volgen van de trend voldoende?"

De urgentie die mensen ervaren is van invloed op de

keuze om in beweging te komen. Ook de toekomstperspectieven beïnvloeden de keuze om in beweging te komen. *What's in it for me?*

Een laatste kenmerk van Wendkracht® is dat een persoon, team of organisatie tot aanpassing, verbetering of vernieuwing komt. Dit start vaak met een bepaald idee, meestal zonder dat vooraf geheel duidelijk is welke specifieke vernieuwing of resultaat daaruit voortkomt. Om wendbaar te zijn is het van belang om te experimenteren. Dit is anders dan vooraf alle doelen en resultaten helemaal uit te werken, zonder een stap uitgeprobeerd te hebben. Vernieuwing is nodig om mee te ontwikkelen met de omgeving. Want als je blijft doen wat je altijd deed, krijg je steeds minder van wat je altijd kreeg.

De 8 Wendkrachten

Met het Wendkracht®-programma ontwikkel je de wendbaarheid van organisaties, teams en de ondernemingsraad op onderstaande Wendkrachten.

★ 1. *Continue ontwikkel-mindset*

Iedereen kan zich ontwikkelen, maar de mate van ontwikkelen is in hoge mate afhankelijk van de mindset van iemand. Met een groei-mindset heb je een innerlijke drijfveer die voortdurend gericht is op ontwikkelkansen.

↗ 2. *Durfwaarde*

Dit is de mate waarin je in beweging komt bij een situatie waarin het proces of het resultaat nog niet geheel duidelijk zijn. Je vertrouwt op je eigen oplossend vermogen of dat van anderen om onbekende situaties aan te gaan. Dit is van belang om tijdig de juiste actie te kunnen ondernemen.

⚙️ 3. *Technologie-adaptie*

Je verdiept je actief in nieuwe technologieën en maakt je deze eigen, ongeacht of deze wel direct 'nut' lijken te hebben of gemakkelijk zijn aan te leren. Je past deze toe in je praktijk en bent hierdoor meer toekomstbestendig.

🗨️ 4. *Samen wenden*

Samen wenden betekent dat je, door verschillende inzichten en ideeën te bespreken, gezamenlijk tot een sterk besluit

komt. Ook ben je bereid om je eigen standpunt los te laten om het creëren van vernieuwingen niet in de weg te staan.

🧩 5. *Kennis delen*

Je gaat voortdurend na waar je kennis kunt delen en wijsheid kunt creëren (waarde kan toevoegen). Je neemt initiatief om kennis uit te wisselen, binnen en buiten jouw organisatie.

🏠 6. *Omgevingsgericht*

Je informeert je goed over vakinhoudelijke en technologische innovaties, economische, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen en andere omgevingsfactoren. Je gaat na welke veranderingen zich voordoen die invloed kunnen hebben op jouw werk en inzetbaarheid.

⬆️ 7. *Vernieuwingsadactie**

Je onderneemt actie om met vernieuwingen te experimenteren en ze te realiseren. Het gaat hierbij niet alleen om verbeteren, maar juist ook om te vernieuwen voor de toekomst.

↻ 8. *Werkfluiditeit*

Je staat open voor andere werkzaamheden, ook al zijn deze niet op je eigen vakgebied. Je zet jezelf niet vast in een bepaald denkbeeld over wat je werk is maar bent in dat opzicht fluide. Je denkt na over je eigen inzetbaarheid en laat je daarbij niet 'beperken' door je huidige werkinvulling.

Voorbeeldfunctie ondernemingsraad

Uiteindelijk zijn het de mensen die het verloop van verbeteringen en vernieuwingen bepalen. Het vraagt een verandering in het denken en handelen binnen organisaties om mee te bewegen met de toekomst. De ondernemingsraad heeft hierin een belangrijke voorbeeldfunctie. Door te investeren in de ontwikkeling van een wendbare or laat je zien dat je de toekomst omarmt en met de onafwendbare veranderingen weet om te gaan. Nog steeds kritisch, maar met een open blik en mindset, gericht op de kansen voor personeel en organisatie. Zo word je een geloofwaardige gesprekspartner en kun je aansturen op dezelfde wendbare ontwikkeling voor je collega's. Daarmee wordt niet alleen de or, maar de hele organisatie *future proof*. 📌

GERALDO KUMELING

IS TRAINER/ADVISEUR MEDEZEGGENSCHAP
EN DUURZAME INZETBAARHEID BIJ TRI-PLUS.

* *Adac'tie*, f. (I): *aanhouden, noodzaken*

Workshop

Tijdens het congres *Medezeggenschap op koers*, op 1 november a.s., kun je tijdens de inspirerende en interactieve workshop van Gerardo Kumeling kennismaken met Wendkracht®. Zie: www.or.net.nl/opkoers