



Wendbaarheid zien we vooral in crisis

Wie had gedacht dat ‘wendbaarheid’ in zo’n korte tijd zo’n praktische lading kreeg? Hieruit blijkt maar weer: het is vaak de noodzaak die aanzet tot beweging. En dan blijken we allemaal toch een stuk flexibeler te zijn dan we dachten (en meer vaardigheden te hebben dan we dachten!). Heel leuk vind ik het om te zien dat traditioneel (top-down) aangestuurde organisaties zich in een mum van tijd weten aan te passen aan een totaal nieuwe omstandigheid. En fascinerend vind ik het om te zien dat ‘agile’ aangemerkte organisaties daarmee worstelen.

Er zijn 2 dingen van belang om effectief te kunnen omgaan met steeds wijzigende omstandigheden: de manier van werken en de grondbeginselen waarop deze gebaseerd zijn. Wat betreft de manier van werken hebben succesvol opererende organisaties drie dingen met elkaar gemeen:

- **Flow:** mensen weten en hebben door hoe werk wordt gedaan en hoe waarde wordt opgeleverd.
- **Samenwerken:** mensen zien hoe werk wordt uitgevoerd en hoe dit, door beter samen te werken, kan worden verbeterd.
- **Leren:** mensen weten en hebben door hoe organisaties doorlopend leren en maken daar gebruik van.

Als je weet hoe je werk oplevert, zul je dit kunnen en willen verbeteren (flow). Als je onderlinge samenwerking aanpast aan de gewenste verbetering in de flow, leer je samen. Doordat je samen leert, ontstaan nieuwe inzichten die resulteren in verdere verbetering van de samenwerking en flow.

Op deze manier zie je dus een beweging die zich continu aanpast aan de omstandigheid; een dynamiek die zich -als vanzelf – doorlopend aanpast. Op deze manier is een nieuwe situatie

geen plaag, maar een uitdaging om agile werken nog een stap te perfectioneren. Óók als de omstandigheid is dat we ineens massaal thuis moeten werken met veeleisende kinderen om ons heen 😊

Dan over de grondbeginselen.

Er zijn twee zaken van cruciaal belang voor het kunnen sturen van wendbare organisaties, namelijk: transparantie en vertrouwen. Om optimaal wendbaar te kunnen zijn, moet je anticiperen op de realiteit en niet op een schijnwerkelijkheid. **Het is dus noodzakelijk om te weten welke sentimenten er zijn binnen de organisatie.** Saillant detail: deze liggen vaak niet aan de oppervlakte. Om deze waardevolle informatie te kunnen achterhalen, is het nodig dat mensen in vertrouwen hun verhaal kunnen doen. Het achterste van je tong laat je immers alleen maar zien als je weet dat 'ie niet afgehakt wordt.

Er zijn verschillende manieren om dat voor elkaar te krijgen:

- Middels een externe, onafhankelijk (agile) coach of
- Middels een geanonimiseerd formulier/tool zoals [Agile Sensing](#).

Als je de onderliggende sentimenten kunt kwalificeren, kun je optimaal gebruik maken van de variaties (of: spelen met de standaardnormale verdeling) en daarmee de output beïnvloeden.

Wil je meer weten over hoe je de wendbaarheid van organisaties kunt verbeteren, blader dan door onze [website](#). Mocht je niet kunnen vinden wat je zoekt of ben je überhaupt nog zoekende, laat ons dan vooral weten. We helpen je namelijk graag verder.

Groet,
Arno