

VUCA

De oorsprong van het acroniem VUCA ligt volgens velen bij het eind van de Koude Oorlog. Het was het begin van een 'nieuwe' multilaterale wereld waar machtsverhoudingen opnieuw werden gedefinieerd. Het Amerikaanse Army War College introduceerde het VUCA framework om houvast te bieden in het werken in een omgeving met snelle veranderingen en onvoorspelbare gebeurtenissen. De militaire term wordt ook veel gebruikt in het organisatiekundige domein. Omgaan met niet-weten is namelijk één van de belangrijkste vaardigheden van deze tijd. Het VUCA framework geeft een handvat om te bepalen welke maatregelen helpen om in te spelen op uitdagingen die voortkomen uit één of meer categorieën. Om wendbaar te zijn dus. De plaats van jouw team of organisatie in het framework, komt voort uit het antwoord op twee vragen:

- Hoe goed ben je bewust en bekend met je huidige situatie?
- Hoe goed kun je de uitkomst van je acties en besluiten voorspellen?



Wij ontwikkelen organisaties van binnenuit, omdat we denken dat het meeste daar al is. We zijn adviseur, procesbegeleider en talentcoach en hebben ervaring met diverse rollen bij organisatieontwikkeling in het publieke domein. Onze aanpak is doortastend met respect voor 'wat is', gericht op gezamenlijke focus en een lerende cultuur, waar initiatief en verantwoordelijkheid nemen gewoon is. We zoeken de taaierheid op en helpen energie opnieuw te laten stromen. In alles dat we doen, verbinden we met onze opdrachtgevers, delen we ons netwerk en zetten we talent, werkplezier en vertrouwen centraal. Zo bouwen we aan bevlogen mensen en wendbare organisaties.

www.talentproducties.nl
ottovanhulst@talentproducties.nl

+

In welke mate zijn uitkomsten van besluiten en acties voorspelbaar?

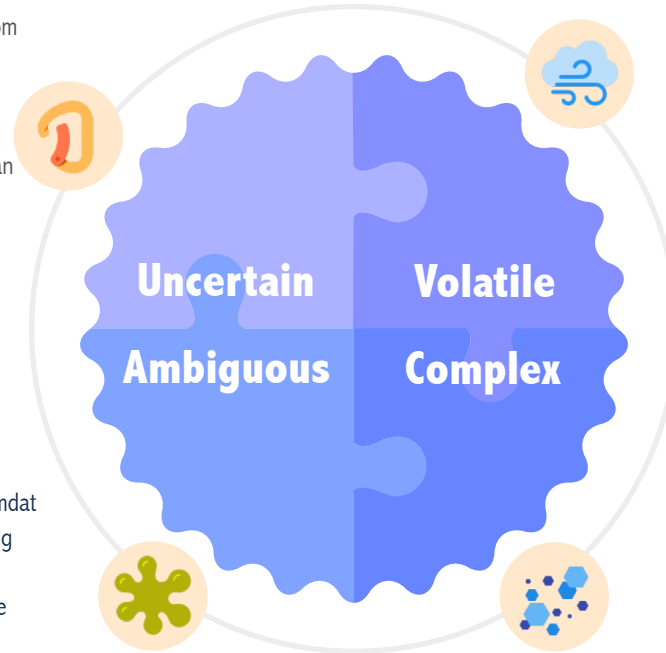
○

Uncertain - Onzeker

Onduidelijkheid en onzekerheid over toekomstige situaties en gebeurtenissen maakt het ingewikkeld om de uitkomst en het effect van eigen beslissingen te voorzien. Het leidt in sommige gevallen tot teruggrijpen op routines en ervaringen uit het verleden of juist tot besluiteloosheid en overgave aan de waan van de dag.

Ambiguous - dubbelzinnig

De eenduidigheid en het zicht op de oorzaak en betekenis van situaties en gebeurtenissen. Bij hoge meerduidigheid zijn er veel 'unknown unknowns'. Omdat er dan weinig vanzelfsprekendheden zijn, is het lastig om causale verbanden te vinden en hebben precedenten en *best practices* minder voorspellende waarde. Het leidt in sommige gevallen tot steeds-opnieuw-beginnen, frustratie, verwarring en gemiste kansen.



In welke mate ben je bewust en bekend met je huidige situatie?

+

Volatile - vluchtig

De aard, snelheid, omvang en dynamiek van veranderingen. Een hoge volatiliteit geeft een gevoel van continue drukte of turbulentie. Alsof je steeds aan het reageren bent op iets anders of op anderen, zonder regie te hebben op je eigen werk en agenda. Hoewel veel gebeurtenissen zich onverwachts voordoen, heb je in principe nog wel informatie over je huidige situatie en over de mogelijke uitkomsten van je beslissingen.

Complex - Complex

De variatie aan moeilijk-te-begrijpen en onderling verbonden variabelen is groot. Het kan leiden tot verwarring of een overweldigd gevoel, waardoor je niet tot besluiten, initiatief of actie komt. Een uitkomst van een actie of beslissing is mogelijk nog voorspelbaar, maar het te volgen proces en de bouwstenen zijn zeer moeilijk te bepalen.

Omgaan met **VUCA** omstandigheden

- Als persoon weerbaar en wendbaar (flexibel, responsief en adaptief) zijn
- Ontwikkel kennis en inzicht in organisatie en bedrijfsvoering onder medewerkers
- Beleg vrijheid en vernieuwing dichtbij de taak en de expertise, met verantwoordelijkheid tot verbinden en verantwoorden

Omgaan met **vluchtige** situaties

- Zorg dat visie en richting bekend zijn
- Werk met korte termijn plannen om wendbaar te zijn: na stap 1 komt stap 1
- Zorg dat middelen en mensen flexibel inzetbaar zijn en houdt buffers aan
- Plan voor onvoorziene situaties en richt quick response teams of pools in

Omgaan met **onzekere** situaties

- Maak regelmatig 'foto's': verzamel, interpreteer en verspreid informatie over huidige situatie (omgeving /organisatie)
- Daag bestaande aannames en routines uit om nieuwe perspectieven te krijgen
- Onderzoek steeds jouw toegevoegde waarde in projecten of programma's

Omgaan met **complexe** situaties

- Zorg voor een zo-simpel-als-mogelijke interne organisatie
- Ontwikkel netwerkdenken
- Zorg dat kernexpertise in huis is
- Leer rake vragen stellen
- Ontwikkel samenwerkende leiders, die het collectieve belang voorop stellen

Omgaan met **dubbelzinnige** situaties

- Behandel ambities en (low-risk)situaties als experiment en werk met prototypes
- Leer vooraf, tijdens en na pilots, experimenten en initiatieven
- Geef samen betekenis aan de kernwaarden en aan 'foto's' van situaties