

NOTA

HANDELINGSPERSPECTIEVEN SWOART

Datum: 14 januari 2020

SCHADE BEHEERSEN [ZWAKTES X BEDREIGINGEN]

Wanneer een organisatie niet goed is in iets (interne zwakte) wat bovendien niet zo goed in de samenleving valt (externe bedreiging) of waar nauwelijks vraag naar is, dan kan ze het best de schade beperken en afbouwen. Met andere woorden: bedreigingen die overlappen met zwaktes vragen om schadebeheersing.

- De vraag die hier gesteld wordt, is: maakt zwakte 1, 2, 3... in de toekomst de organisatie extra kwetsbaar ten opzichte van bedreiging 1, 2, 3...? Stemt een interne zwakte overeen met een externe bedreiging, dan moet de organisatie op zoek naar maatregelen die de schade kunnen beperken.
- Hoe versterken we zwakte x om bedreiging y af te weren?

KIEZEN [ZWAKTES X KANSEN]

Beslis. Maak keuzes. Wend kansen aan om zwaktes in te perken.

Wanneer een organisatie minder goed is in iets (interne zwakte) wat niettemin goed in de samenleving valt (externe kans), zal ze moeten beslissen wat ze gaat doen. Met andere woorden: de overeenkomsten tussen interne zwaktes en externe kansen vragen om een beslissing. Wat gaat de organisatie doen: afbouwen (omdat de organisatie het niet goed kan) of investeren (omdat er enorme externe kansen zijn en het zonde zou zijn om daar niet van te profiteren)?

- De vraag die hier gesteld wordt, is: is zwakte 1, 2, 3... in de toekomst een obstakel om ten volle gebruik te kunnen maken (te kunnen profiteren) van kans 1, 2, 3...? Wanneer een interne zwakte mogelijkheden kan/zou kunnen bieden op het vlak van een externe kans, moet de organisatie een keuze maken. Als de kans voldoende belangrijk is, moet men investeren om de zwakte op te heffen. Is de opportuniteit niet zo belangrijk of uitgesproken, dan kan de organisatie de zwakte op het huidige niveau aanhouden of afbouwen.
- Hoe versterken we zwakte x om in te spelen op kans y?

HERBEVRAGEN [ZWAKTES X RESULTATEN]

Wanneer een vastgestelde interne zwakte ons verhindert om naar onze gewenste of gedroomde resultaten toe te werken, verdient het aanbeveling om die zwakte grondig te onderzoeken. Zowel de formulering, de feiten en hun interpretatie als zwakte dienen we opnieuw te bevragen.

- Van waar komt die zwakte? Kunnen we de oorzaak(en) benoemen? Kunnen we die oorzaak uiteenrafelen tot afzonderlijke aspecten en via die aspecten de situatie aanpakken? Kijk eventueel in dit verband naar de werkvorm 'probleemboom-doelboom'.
- Kunnen we de positieve energie en de motivatie van onze gewenste resultaten aanwenden om de zwakte uit te schakelen,

VERDEDIGEN [STERKTES X BEDREIGINGEN]

Wanneer een organisatie goed is in iets (interne sterkte) wat niet zo goed in de samenleving valt (externe bedreiging) of waar nauwelijks vraag naar is, dan zal ze zich moeten verdedigen. Met andere woorden: bedreigingen die overlappen met sterktes wijzen op een nood aan verdedigen, aan de mobilisatie van middelen, alleen of met de hulp van derden. Wend bedreigingen af door sterktes in te zetten.

- De vraag die hier gesteld wordt, is: kan sterkte 1, 2, 3... in de toekomst iets betekenen met het oog op het verdedigen van de organisatie en het realiseren van haar doelstellingen ten opzichte van bedreiging 1, 2, 3...? Een sterk aspect van de organisatie waarmee men een bedreiging zou kunnen/kan weerstaan, overleven... moet men ondersteunen en meer ruimte geven.
- Hoe maken we gebruik van sterkte x om bedreiging y af te weren?

INVESTEREN [STERKTES X KANSEN]

Wanneer een organisatie goed is in iets (interne sterkte) dat bovendien goed in de samenleving valt (externe kans), zal ze hierin kunnen investeren. De overeenkomsten tussen interne sterktes en externe kansen leiden tot een voordeel en een versteviging van de organisatie en haar resultaten. Speel sterktes uit om aangereikte kansen te benutten.

- De vraag die hier gesteld wordt, is: kan de organisatie sterkte 1, 2, 3... in de toekomst (nog beter) aanwenden door optimaal gebruik te maken van kans 1, 2, 3...?
- Hoe maken we gebruik van sterkte x om in te spelen op kans y?

INZETTEN [STERKTES X RESULTATEN]

We dagen de bestaande toestand uit door onze sterktes in te schakelen en zo stappen te zetten in de realisatie van waar we (en onze stakeholders) echt naar toe willen: onze gewenste resultaten in onze gedroomde toekomst. Vanuit de positieve kern van de organisatie (het geheel van unieke sterktes, middelen, capaciteiten en pluspunten) identificeren we die gewenste resultaten die een uitdagend beeld van de toekomst schetsen, gebaseerd op het beste uit het verleden van de organisatie.

We zetten dus de sterktes en slagkracht van de organisatie in om onze ambities waar te maken en positieve verandering te realiseren.

OMDENKEN [ASPIRATIES X BEDREIGINGEN]

Omdenken is denken in termen van kansen en niet van problemen (bedreigingen). Het is een manier van denken waarbij je kijkt naar de werkelijkheid zoals ze is en wat je daarmee zou kunnen. Je gebruikt de energie van het probleem voor iets nieuws.

Omdenken bestaat uit twee stappen:

- ▀ Eerst deconstrueren. Dit is van het probleem een feit maken. Je neemt een probleem, haalt eraf wat-er-zou-moeten-zijn en houdt dat-wat-er-is over;
- ▀ Vervolgens construeren. Dat is het transformeren van bestaande feiten tot een nieuwe mogelijkheid. Je start met een feit en kijkt wat je daarmee zou kunnen doen.

Zie ook: <https://beleidsplanning.socius.be/omdenken/>

Zie spel 'Omdenken'

REALISEREN [ASPIRATIES X KANSEN]

Wanneer aspiraties van medewerkers of organisatiegenoten samen sporen met kansen uit de maatschappelijke omgeving dan is het mogelijk om die positieve 'drive' te valoriseren met het uitzicht die aspiraties tot realiteit te maken.

Het is hier goed mogelijk om uitdagend in een krachtige en wervende formulering de realisatie van de aspiraties voorop te stellen.

RISKEREN [ASPIRATIES X RESULTATEN]

Wanneer de individuele of persoonlijke aspiraties gecombineerd kunnen worden met de resultaten die men van de organisatie verwacht, kan een krachtige, energierijke mix ontstaan die tegelijk uitdagend en wervend is om de komende beleidsjaren een verschil te maken. Meer nog dan het pure investeren bij sterktes en kansen kan men hier voor gaan.

Dit krachtige potentieel biedt draagvlak om (liefst beredeneerde) risico's te nemen en beleidsuitdagingen met innoverende praktijken op te zetten. De ploeg wil immers met extra motivatie de gedroomde resultaten waar maken.