



Teams helpen zich te ontwikkelen onder druk

De veerkracht van je team vergroten

luminalearning.com

Veerkracht op de werkplek begrijpen en vergroten

Het veerkrachtoverzicht

Veerkracht is terugkomen van wat het leven je toewerpt. Het is geen pasklare situatie. Misschien kun je heel goed omgaan met kritische feedback, maar heb je moeite om die doelen te halen als de deadline krap is. Misschien blink je uit in je normale werk, maar lukt het je niet om met nieuwe en onbekende taken om te gaan.

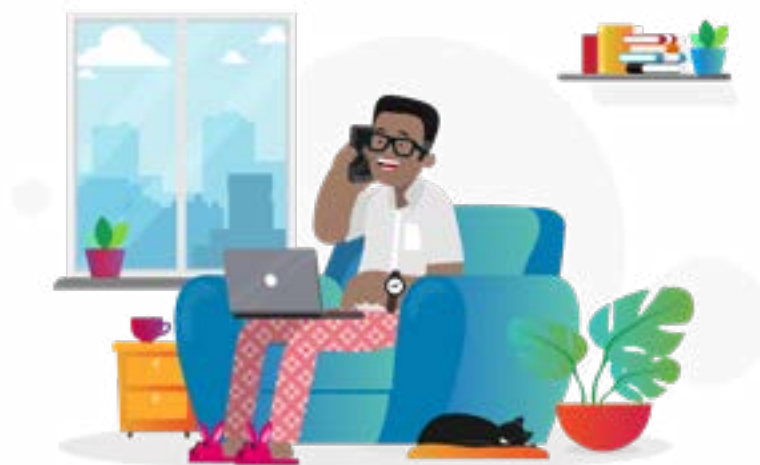
Voordat we ingaan op de invloed van veerkracht op de prestaties op het werk, richten we ons eerst op de mensen. Wat er in ons omgaat, wordt vaak over het hoofd gezien. En de ondersteuning die organisaties hun mensen bieden, kan helpen om de ineffectiviteit om te zetten naar effectieve prestaties onder druk.



Deze gids geeft inzicht in de vaak over het hoofd geziene persoonlijke kwaliteiten in ons allemaal die ons kunnen helpen om ons beter aan te passen tijdens uitdagingen, zodat teamprestaties, relaties en welzijn kunnen floreren wanneer de druk hoog is. Weg met de stereotypen van 'gewoon beter je best doen' en 'een dapper gezicht opzetten'. Effectieve veerkracht ziet er voor iedereen anders uit en het is aan managers, leiders en organisaties om een cultuur te creëren die mensen ondersteunt om hun beste Eigenschappen in te zetten.

De definitie in het tekstboek

De American Psychological Association (2014) definieert veerkracht als het vermogen om zich effectief aan te passen in het gezicht van tegenslag, trauma, bedreigingen of significante stress. Dit aanpassingsvermogen is niet uniform in alle aspecten van iemands leven; je kunt veerkracht vertonen in persoonlijke relaties, maar worstelen met uitdagingen op het werk. Wetenschappers hebben veerkracht op verschillende manieren geconceptualiseerd als een eigenschap, een proces, een beschermende factor of een vermogen tot positieve aanpassing. Wij hebben een iets andere opvatting, namelijk dat een hele reeks eigenschappen, of kwaliteiten, erop gericht kunnen zijn om effectief veerkrachtig te zijn.



Dus wat betekent veerkracht op het werk?

Veerkracht op de werkplek betekent het vermogen om te herstellen van uitdagingen en tegelijkertijd het welzijn te behouden of te verbeteren. Veerkracht gaat niet alleen over het vermogen om door uitdagingen heen te gaan en onze emoties te negeren, wat vaak leidt tot verminderde relaties en burn-outs. De beste teams zijn zich bewust van hoe gedrag de prestaties onder druk beïnvloedt. Het gaat om:

- Hun sterke punten effectief benutten
- Bewust zijn van en vertrouwen hebben in hun meer verborgen gedragstalenten wanneer de tijd rijp is
- Weten wat hun triggers zijn die ertoe leiden dat ze zich overweldigd voelen, en hoe hun gebruikelijke sterke punten ze kunnen doen ontsporen.

Het is dit zelfbewustzijn dat mensen helpt om een unieke en effectievere uitdrukking van veerkracht te ontwikkelen. In staat zijn om terug te veren als de slechte dagen toeslaan en ons in de steek laten, wordt enorm onderschat. Het gedrag van mensen op persoonlijk niveau begrijpen is de sleutel tot het creëren van veerkrachtigere teams die goed presteren wanneer de druk hoog is.

Hoe groot is het probleem eigenlijk?

Persoonlijke veerkracht

Veerkracht is een cruciale factor voor betrokkenheid op het werk. Slechts 29% van de werknemers in het Verenigd Koninkrijk vertoont een sterke veerkracht, gebaseerd op drie indicatoren: gevoel van veiligheid, gevoel erbij te horen en het vermogen om potentieel te bereiken. Degenen die niet over veerkracht beschikken, vertonen een duizelingwekkende daling van 59% in het niveau van betrokkenheid.

“

Degenen die niet veerkrachtig genoeg zijn, vertonen een duizelingwekkende daling van 59% in het niveau van betrokkenheid.

”

64% van de mensen geeft aan dat ze zich vaak gestrest voelen. Maar liefst 31% noemt een gebrek aan steun van de leidinggevenden, 30% gaat gebukt onder onrealistische verwachtingen en 39% draait door met lange werkdagen en weekendwerk. Het is tijd voor verandering. Het is tijd om het tij te keren en ons te richten op welzijn op de werkplek. Zorg voor een cultuur waarin doorbraken de norm zijn, geen burn-outs

64%

Geeft aan zich vaak gestrest te voelen

31%

Noemt een gebrek aan ondersteuning door het leiderschap

30%

Gedwarsboemd door onrealistische verwachtingen

39%

Lange werkdagen en weekenden

Burnouts ombuigen naar een doorbraak

Het Burnout Report 2024 van Mental Health UK waarschuwt dat het Verenigd Koninkrijk op het punt staat om een “burnt-out natie” te worden, aangezien 9 op de 10 volwassenen (91 procent) zegt dat ze het afgelopen jaar ergens een hoog of extreem niveau van druk en stress hebben ervaren.

“

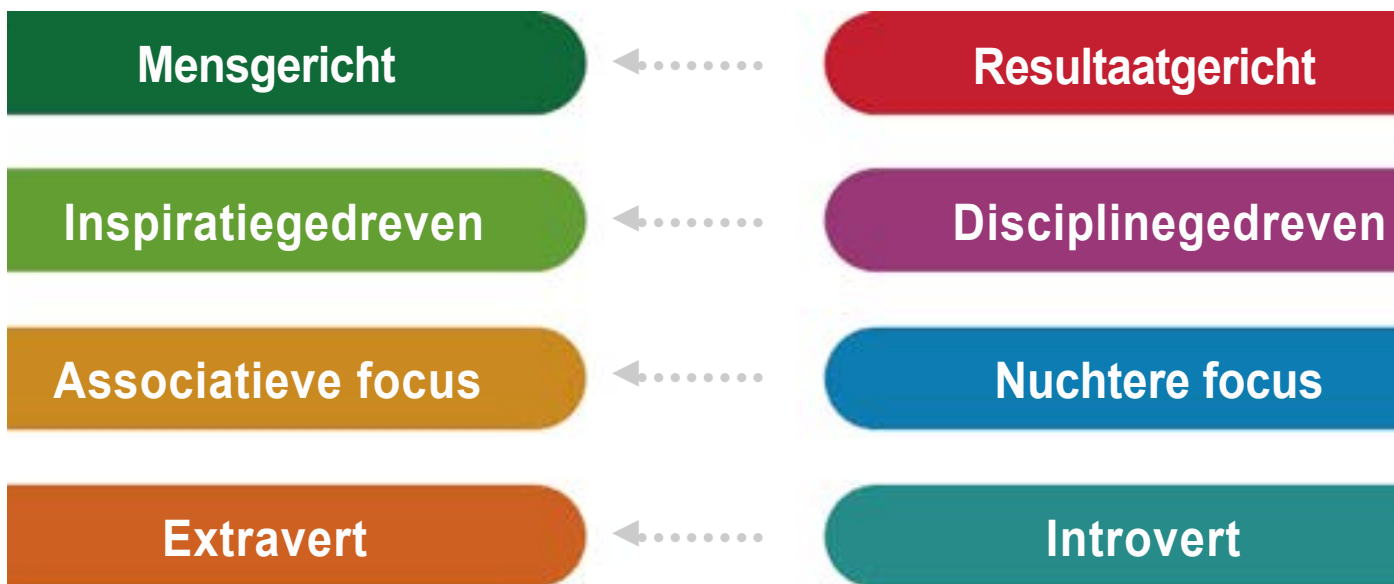
9 op de 10 volwassenen (91 procent) zegt dat ze het afgelopen jaar wel eens te maken hebben gehad met hoge of extreme druk en stress.

”



Giftige teamgewoonten

Als we gestrest zijn en niet uitgerust om ermee om te gaan, laten we ons niet altijd van ons beste kant zien. Onze gebruikelijke sterke punten kunnen vaak onze zwakke punten worden, omdat we ze te veel overspelen in onze pogingen om het hoofd boven water te houden. Laten we eens kijken naar de gedragingen op hoog niveau die we in teams zien en wat er gebeurt als ze tijdens uitdagingen overbelast raken.



© Lumina Learning Ltd

Het Nuchtere Focus aspect



Associatieve Focus belichaamt creativiteit en visionair inzicht, drijft mensen ertoe de status quo uit te dagen en te pleiten voor transformatieve ideeën, ongeacht hun onconventionele aard.



Overdrijven in Associatieve Focus kan teams leiden naar onpraktische ideeën en een dromerig imago, wat vaak leidt tot discussies over bijkomstigheden en een waargenomen onthechting van de realiteit.

Het Nuchtere Focus aspect



Het aspect Nuchtere Focus staat voor praktisch en detailgericht projectmanagement, met een voorkeur voor beproefde methoden en een voorzichtige benadering van verandering.



Zeer overbelaste teams met een voorkeur voor Nuchtere Focus kunnen zich verzetten tegen verandering en creativiteit verwerpen, zich beperken tot details en bredere verbeteringen over het hoofd zien.

Het Extraverte aspect



Het extraverte aspect weerspiegelt een liefde voor sociale interactie en expressie, waarbij mensen gedijen op het delen van ideeën en emoties en vaak het bruisende middelpunt worden van groepsactiviteiten.



Een overmatig gebruik van het extraverte aspect in teams kan leiden tot emotionele dominantie in groepen, het overschaduwden van anderen en een verstrooide focus die solo werk belemmert.

Het Introverte aspect



Sterk introverte mensen worden vaak gezien als gereserveerd en bedachtzaam, blinken uit in solitair werk en overwegen de inbreng van anderen zorgvuldig voordat ze hun eigen mening geven.



Overmatige introversie in teams kan zich manifesteren als afstandelijkheid en overdreven terughoudendheid, wat leidt tot de perceptie van afstandelijkheid en passiviteit in het team.

Het Mensgerichte aspect



Mensen met een Mensgerichte voorkeur hebben een groot aanpassingsvermogen en streven naar harmonie. Ze worden vaak gezien als vreedstichters die waarde hechten aan teamwerk en empathie tonen zonder in de schijnwerpers te staan.



Zeer mensgerichte teams kunnen confrontatie en competitie vermijden, wat kan leiden tot berusting, het missen van slagvaardigheid en de neiging om de behoeften van anderen voorrang te geven op hun eigen werk.

Het Resultaatgerichte aspect



Resultaatgerichte mensen zijn doelgericht en logisch, blinken uit in directe communicatie en onderhandeling, met een voorkeur voor beknopte, goed onderbouwde ideeën.



Overbelaste Resultaatgerichte teams kunnen overmatig projectgedreven meedogenloos worden, met het risico op vervreemding en ongevoeligheid in groepssettings.

Het Disciplinegedreven aspect



Discipline Gedreven mensen hebben zelfdiscipline, precisie en punctualiteit hoog in het vaandel staan en blinken uit in timemanagement en het systematisch bereiken van doelen binnen een gestructureerd kader.



Overmatig gebruik van Discipline Gedreven eigenschappen in teams kan leiden tot starheid en een fixatie op planning, wat het aanpassingsvermogen en het vermogen om spontane kansen te omarmen belemmert.

Het inspiratiegedreven aspect



Inspiratiegedreven mensen omarmen flexibiliteit en instinct, waardoor doelen zich op natuurlijke wijze ontploffen terwijl ze deadlines gebruiken als motivatie om te innoveren en unieke dingen te creëren.



Overbelaste Inspiratiegedreven teams kunnen overmatig flexibel worden, hun focus op doelen verliezen en moeite hebben met tijdige uitvoering door een gebrek aan planning.

Een giftige werkcultuur is een belangrijke oorzaak van personeelsverloop. Onderzoek toont aan dat een dergelijke cultuur 10,4 keer meer werknemers wegjaagt dan andere factoren. Belangrijke elementen van een giftige cultuur zijn een gebrek aan diversiteit, gelijkheid en inclusie, gebrek aan respect voor werknemers en onethisch gedrag. Het aanpakken van deze problemen is cruciaal voor het creëren van een gezonde, productieve werkomgeving en het behouden van talent. Leaders moeten zorgen voor inclusieve, respectvolle werkomgevingen met ethische praktijken om hun teams te beschermen tegen de schadelijke effecten van een giftige cultuur en het succes van de organisatie te garanderen.

“

Giftige werkculturen zijn een belangrijke oorzaak van het personeelsverloop: studies tonen aan dat ze 10,4 keer meer werknemers wegjagen dan andere factoren

”

De voordelen van de juiste aanpak voor mensen, teams en organisaties

Veerkracht is goed voor individuen en organisaties. Voor het individu geldt dat hoe veerkrachtiger je bent, hoe minder vatbaar je bent voor mentale en fysieke aandoeningen, hoe beter je een positieve instelling kunt behouden en hoe beter je bent toegerust voor het omgaan met veranderingen zoals het verlies van een baan of financiële problemen. Voor organisaties kan het cultiveren van een veerkrachtig personeelsbestand leiden tot betere werkprestaties, een betere mentale gezondheid, meer werktevredenheid en een sterkere inzet voor verandering.

“The Positive Effect of Resilience on Stress and Business Outcomes in Difficult Work Environments” onderzoekt de rol van individuele veerkracht in uitdagende werkomstandigheden. Volgens het onderzoek ontdekten 2063 werknemers dat veerkracht een buffer vormt tegen stress, burn-out en depressie, vooral in banen met hoge werkdruk. Uit het onderzoek bleek dat degenen met meer veerkracht 27% minder depressief waren, 12% minder verlofdagen opnamen en 14% productiever waren dan degenen met minder veerkracht. Hoge taakeisen en weinig steun verslechterden de resultaten, maar veerkracht en sociale steun samen verbeterden deze. Veerkrachttraining kan worden gebruikt als een strategisch hulpmiddel voor werkgevers om het welzijn en de prestaties op de werkplek te verbeteren, en onderstreept de rol van veerkracht in het verbeteren van werktevredenheid en productiviteit, zelfs in moeilijke werkomgevingen. Dit onderstreept dat veerkracht een cruciale troef is voor de gezondheid op het werk en dat een veerkrachtig personeelsbestand de sleutel is tot zakelijk succes.

“

Degenen met een hogere veerkracht hadden 27% minder last van depressies, namen 12% minder verlofdagen op en waren ongeveer 14% productiever dan degenen met een lagere veerkracht.

”

Opleiding is belangrijk

Het Resilience Institute heeft aangetoond dat het trainen van veerkracht een enorme impact heeft, **met significante verbeteringen waargenomen bij 1.788 personen gedurende zes maanden.** Dit onderstreept de noodzaak voor organisaties om te investeren in initiatieven voor het opbouwen van veerkracht om de betrokkenheid van werknemers te vergroten en het volledige potentieel van hun personeel te benutten. Dit is hoe de training er na 6 maanden uitziet:

Toename in doorstroming, vervulling, verbinding

Toename in focus, helderheid, optimisme

Toename in bewustzijn, controle, empathie

Toename in vitaliteit, slaap, beweging

Vermindering van overbelasting

Vermindering van niet-betrokken gedrag

Vermindering van zorgen

Vermindering van kwetsbaar gedrag

Vermindering van stress-/angstsymptomen

Vermindering van symptomen van depressie

Wat zijn de terugverdienste?

Gallup stelt vast dat er een duizelingwekkend productiviteitsverlies is van 8,8 biljoen dollar. In het bijzonder rapporteren zij de volgende voordelen:

- 10% hogere klantloyaliteit/betrokkenheid
- 18% hogere productiviteit (verkoop)
- 14% hogere productiviteit (productieregistraties en evaluaties)
- 18% minder personeelsverloop bij organisaties met een hoge omzet
- 43% minder personeelsverloop voor organisaties met een lage omzet

Hoe ziet goed er dan uit?

De rol van veerkracht en het Big Five-model

Weerbaarheid, gekenmerkt door elementen van controle, betrokkenheid, uitdaging en vertrouwen, is een belangrijke kwaliteit van veerkracht. Het beïnvloedt je vermogen om met stress om te gaan. Volgens het Big Five-model betekenen eigenschappen als extraversie, inschikkelijkheid en een laag niveau van neuroticisme dat je eerder positief blijft en je beter aanpast aan veranderingen. Individuele verschillen kunnen bijna 40% verklaren van de variantie die is waargenomen in het veerkrachtniveau van mensen.

Van hieruit kun je misschien zien waar we naartoe willen met het belang van het begrijpen van de persoonlijke eigenschappen van mensen en het helpen om deze effectief te gebruiken. We hebben ontdekt dat elke persoonlijke eigenschap veerkracht kan ondersteunen, voorbij de typische stereotypen van hoe een veerkrachtig persoon eruit ziet. We denken dat die stereotypen de teamprestaties kunnen schaden en kunnen leiden tot relatiebreuken, burn-outs en giftige gewoontes binnen teams.

“

Individuele verschillen kunnen bijna 40% verklaren van de variantie die is waargenomen in het veerkrachtniveau van mensen.

”

Voordat we ingaan op de persoonlijke sterke punten van mensen tijdens uitdagingen... Wat hebben we ontdekt dat teams helpt om succesvol te zijn tijdens uitdagingen?

Sommige mensen zijn van nature veerkrachtiger, terwijl anderen meer reageren op stress. Maar veerkracht is geen vaststaand gegeven, het is een vaardigheid die je kunt oefenen en leren. Het opzetten van een reeks ondersteunende factoren kan je helpen om gemakkelijk terug te veren.

Veerkracht Makers

De veerkracht van het team vergroten

De veerkracht van een team wordt versterkt door gedeelde positieve emoties, het vermogen om collectief met emoties om te gaan, sociale steun en toegang tot hulpbronnen. Deze factoren zorgen ervoor dat het team beter samenwerkt en versterken ook de organisatie door eenheid en samenwerking te bevorderen.

“Is veerkracht van een team meer dan de som der delen? Onderzoekers onderzochten teams in de spoedeisende hulp tijdens COVID-19 en vroegen zich af of de veerkracht van het team groter is dan de veerkracht van de individuele leden. Ze ontdekten dat vertrouwdsheid met het team en steun van de familie de veerkracht van het team direct versterken, terwijl transformationeel leiderschap en positieve eigenschappen zoals optimisme de individuele veerkracht vergroten en indirect van invloed zijn op het team. Het onderzoek suggereert dat het focussen op teamdynamiek en ondersteunend leiderschap om veerkracht te verbeteren cruciaal is voor de prestaties en mentale gezondheid van teams in de gezondheidszorg tijdens crises. Dit benadrukt de complexe wisselwerking tussen individuele eigenschappen en teamdynamiek bij het opbouwen van veerkracht binnen zorgomgevingen.

Strategieën om veerkracht te vergroten

Er zijn verschillende methoden om veerkracht te vergroten. Er zijn persoonlijke technieken zoals mindfulness meditatie en ademhalingsoefeningen. Voor organisaties zijn er voorbeelden zoals het bieden van emotionele en informatieve ondersteuning, het creëren van een positieve werkomgeving en leiderschapsontwikkeling. Het benadrukken van de ontwikkeling van persoonlijke en sociale competenties, naast het aanmoedigen van een ondersteunende en empowerende organisatiecultuur, kan veerkracht aanzienlijk beïnvloeden.

We zeggen dat zelfbewustzijn en persoonlijke kwaliteiten belangrijk zijn, dus laten we ze in kaart brengen

Zelfbewustzijn - wanneer onze persoonlijke eigenschappen effectief vs. ineffectief zijn



Effectief

Effectieve respons veerkracht



Instinctieve persona

Je instinctieve manier van zijn, buiten de druk van buitenaf.



Dagelijkse persona

Hoe je je dagelijks gedraagt in interactie met de wereld.



Ineffectief

Ineffectieve reactie op veerkracht die de prestaties, relaties en het welzijn kan schaden



Overbelaste persona

Wat er gebeurt als je onder stress staat, wat kan leiden tot gedrag wat niet effectief is.

Om veerkracht te vergroten, gaat het erom te begrijpen hoe deze persona's in het echte leven werken. Iemand die gemakkelijk in de omgang is, zal bijvoorbeeld de vrede bewaren, wat een vorm van veerkracht is. Maar als je te ver gaat, vermijd je misschien de moeilijke gesprekken die er echt toe doen en houd je beslissingen en resultaten tegen. Het gaat erom het in balans te houden.

Instinctieve persona



Dagelijkse persona



Overbelaste persona



Hoe werkt dit door in de persoonlijke eigenschappen van mensen?

We hebben de afgelopen tien jaar onderzoek gedaan naar de persoonlijke eigenschappen die mensen laten zien op het werk. Het is een nuttige kaart die onderzoekt hoe we allemaal verschillend reageren op druk. Elk van deze eigenschappen kan, wanneer het effectief wordt ingezet, bijdragen aan een robuuste en veelzijdige benadering van veerkracht, waarbij de nadruk wordt gelegd op de verschillende manieren waarop individuen tegenslag het hoofd kunnen bieden en kunnen overwinnen. Het gaat er allemaal om hoe je je kwaliteiten mixt en matcht om de curveballs van het leven aan te kunnen en sterker terug te komen:



Diplomatiek Vergevingsgezind Tactvol



Deze eigenschap bevordert veerkracht door emotionele intelligentie en diplomatie. Door onnodige conflicten te vermijden en harmonieuze relaties te onderhouden, kunnen inschikkelijke individuen soepeler door stressvolle situaties navigeren, waardoor ze hun mentale energie behouden om uitdagingen te overwinnen.



Wanneer overbelast, kan het leiden tot **toegeeflijkheid**: Overmatig inschikkelijke individuen kunnen de confrontatie vermijden die nodig is om problemen op te lossen, wat kan leiden tot onopgeloste problemen en interne wrok, waardoor hun veerkracht verzwakt doordat ze problemen niet direct aanpakken wanneer dat nodig is.

Ondersteunende teamspeler Vertrouwend Zorgt ervoor dat anderen worden erkend



Collaboratieve individuen bouwen veerkracht op door gebruik te maken van de kracht van teamwerk. Hun vermogen om goed met anderen samen te werken en collectieve input te waarderen kan leiden tot innovatieve oplossingen voor problemen en een ondersteunend netwerk bieden in moeilijke tijden.



Wanneer overbelast, kan het leiden tot **een door consensus geobsedeerde houding**: Door zich te veel op consensus te richten, kunnen individuen hun eigen behoeften opofferen of beslissingen uitstellen, wat hun vermogen om zich snel aan te passen in uitdagende situaties belemmert.

Meelevend Wil mensen begrijpen Altruïstisch



Empathie stelt mensen in staat om diep contact te maken met anderen, waardoor sterke banden ontstaan die steun en begrip kunnen bieden bij tegenslagen. Hun vermogen om situaties vanuit het perspectief van anderen te bekijken kan ook helpen bij het vinden van evenwichtige en genuanceerde oplossingen voor uitdagingen.



Wanneer overbelast, kan dit leiden tot **emotioneel overspannen zijn**: Als je je te veel inleeft, kan dit leiden tot een emotionele burn-out. Je vermindert je eigen veerkracht door de behoeften en emoties van anderen voorrang te geven boven zelfzorg en persoonlijke grenzen.



Makkelijk in de omgang

Doelveranderend

Gaat met de stroom mee



Mensen met een aanpassingsvermogen gedijen goed bij verandering en onzekerheid. Hun gemak om zich aan te passen aan nieuwe omstandigheden maakt hen bijzonder veerkrachtig, omdat ze snel kunnen schakelen als reactie op tegenslag zonder momentum te verliezen.



Wanneer overbelast, kan het leiden tot **ongerichtheid**: Te veel aanpassingsvermogen kan leiden tot een gebrek aan richting en toewijding aan doelen, waardoor veerkracht wordt ondermijnd doordat er geen duidelijke focus is op het overwinnen van specifieke obstakels.

Minimaliseert bureaucratie

Ontspannen over orde

Handelt op impuls



Flexibiliteit is een belangrijk onderdeel van veerkracht. Door bereid te zijn om te buigen en niet te breken onder druk, kunnen flexibele individuen uitdagingen met creativiteit het hoofd bieden en vaak onconventionele oplossingen vinden die rigide denken over het hoofd zou kunnen zien.



Wanneer overbelast, kan het leiden tot **chaos**: Overmatige flexibiliteit kan leiden tot desorganisatie en verwarring, waardoor de veerkracht afneemt door het verwaarlozen van gestructureerde benaderingen die beter door tegenslagen kunnen navigeren.

Zorgeloos met verplichtingen

Moet geïnspireerd worden

Acteert op impuls



Spontaniteit omvat het vermogen om snel en besluitvaardig te handelen bij onverwachte uitdagingen. Deze eigenschap kan leiden tot snelle reacties op tegenslagen, waarbij gebruik wordt gemaakt van het verrassingsmoment of het momentum van onmiddellijke actie om obstakels te overwinnen.



Wanneer overbelast, kan het leiden tot **impulsiviteit**: Spontaneïteit kan, wanneer er te veel op gespeeld wordt, leiden tot overhaaste beslissingen en fouten, waardoor de veerkracht in gevaar komt omdat er geen tijd is voor doordachte planning of het overwegen van consequenties.



Leert door
theorie

Houdt van
complexiteit

Ziet trends
en patronen



Mensen met een conceptuele benadering van het leven gebruiken hun vermogen om het grotere geheel te zien en ongelijksoortige ideeën met elkaar te verbinden om veerkracht te bevorderen. Ze kunnen oplossingen bedenken om zich door tegenslagen heen te slaan, voorzien vaak langetermijnresultaten en plannen dienovereenkomstig.



Wanneer overbelast, kan het leiden tot **onhaalbaarheid**: Te conceptueel denken kan individuen loskoppelen van praktische oplossingen, en de veerkracht verzwakken door complexe ideeën na te streven zonder ze te gronden in de realiteit.

Vindingrijk

Creatief

Waardeert esthetiek

Ziet mogelijkheden



Verbeeldingskracht geeft veerkracht doordat het mensen in staat stelt zich mogelijkheden voor te stellen voorbij de huidige beperkingen. Door zich een andere toekomst voor te stellen, kunnen ze hoop en motivatie opwekken, zowel bij zichzelf als bij anderen, in moeilijke tijden.



Als overbelast, kan het leiden tot **fantaseren**: Een overactieve verbeelding kan afleiden van uitvoerbare stappen om uitdagingen te overwinnen, wat leidt tot een vorm van veerkracht die niet verankerd is in de praktijk.

Zoekt afwisseling

Onconventioneel

Niet-conformistisch



Door verandering te omarmen en open te staan voor nieuwe ervaringen kunnen radicale denkers zich aanpassen en gedijen in steeds veranderende omgevingen. Hun bereidheid om de status quo uit te dagen en onconventionele paden te verkennen kan leiden tot doorbraken in veerkracht.



Wanneer overbelast, kan het leiden tot **verandering omwille van verandering**: Het nastreven van verandering zonder doel kan de stabiliteit verstoren en een effectieve reactie op uitdagingen belemmeren.



Expressief

Sociaal zelfverzekerd

Spraakzaam



Sociale mensen putten kracht uit hun connecties met anderen. Hun vermogen om te netwerken en effectief te communiceren kan deuren openen naar hulpbronnen en ondersteuningssystemen die cruciaal zijn om tegenslagen te boven te komen.



Wanneer overbelast, kan dit leiden tot **niet alleen kunnen zijn**: Overmatig sociale individuen kunnen te veel afhankelijk zijn van anderen voor steun, wat hun veerkracht kan ondermijnen door onvoldoende zelfredzaamheid te ontwikkelen.

Levenslustig

Expressief

Goede verbale vaardigheden



Expressieve personen gebruiken hun energie en optimisme om zichzelf en anderen te motiveren. Hun veerkracht wordt versterkt door hun vermogen om positief te blijven en anderen aan te moedigen om uitdagingen aan te gaan.



Als overbelast, kan het leiden tot **arrogantie**: Expressieve personen kunnen, wanneer ze overdreven zijn, anderen van zich vervreemden, waardoor het ondersteunende netwerk dat van vitaal belang is voor veerkracht wordt beperkt en isolatie kan ontstaan.

Beïnvloedt graag groepen

Assertief

Comfortabel met verantwoordelijkheid



De leiding nemen houdt in dat je jezelf en anderen met vertrouwen en besluitvaardigheid door tegenslagen leidt. Deze kwaliteit bouwt veerkracht op door een gevoel van controle en doelgerichtheid tijdens crises te bevorderen.



Wanneer overbelast, kan dit leiden tot **beheersing**: Overmatig de leiding nemen kan relaties onder druk zetten en de steun voor samenwerking verminderen, die cruciaal is voor veerkracht, doordat anderen niet mogen bijdragen of initiatief nemen.



Resultaatgerichts

Openhartig Houdt van uitdagingen Hoeft niet populair te zijn



Resolute mensen gaan de confrontatie met uitdagingen aan en gebruiken hun kracht om tegenslagen te overwinnen. Hun directe aanpak en bereidheid om moeilijke waarheden onder ogen te zien kan leiden tot effectieve probleemoplossing en veerkracht.



Wanneer overbelast, kan het leiden tot **het zoeken van conflicten**: Te hard en confronterend zijn kan extra stress en weerstand oproepen, waardoor het samen oplossen van problemen, wat nodig is voor veerkracht, wordt belemmerd.

Gericht op winnen Trots Zelfpromotie



Een competitieve geest kan mensen ertoe aanzetten om obstakels te overwinnen en als winnaar uit uitdagende situaties te komen. Hun verlangen om te winnen en de beste te zijn, zorgt voor motivatie en veerkracht bij tegenslagen.



Wanneer overbelast, kan het leiden tot **de behoefte om ten koste van alles te winnen**: Extreme competitiedrang kan individuen isoleren en veerkracht verminderen door relaties en teamwerk op te offeren voor persoonlijk succes.

Kritisch denker Waardeert beredenering Sluw



Logisch denken helpt veerkracht doordat het mensen in staat stelt situaties objectief te beoordelen, praktische oplossingen te vinden en rationele beslissingen te nemen onder druk, waardoor ze efficiënt door uitdagingen kunnen navigeren.



Wanneer overbelast, kan het leiden tot **ruzie maken**: Overdreven logische individuen kunnen anderen van zich vervreemden met kritische of afwijzende houdingen, waardoor de empathie en het begrip verminderen die veerkracht versterken.



Stelt duidelijke doelen Vastbesloten Gefocust



Doelgerichte individuen gebruiken hun doelen en vastberadenheid als kompas bij tegenslagen. Hun duidelijke visie en onwrikbare inzet zorgen voor de veerkracht die nodig is om obstakels te overwinnen.



Wanneer overbelast, kan dit leiden tot **doelgerichtheid**: Overdreven doelgericht zijn kan leiden tot burn-out en gespannen relaties, het kan de veerkracht ondermijnen door de flexibiliteit en het aanpassingsvermogen te verwaarlozen die nodig zijn in crisissituaties.

Methodisch Ordelijk Volgt processen



Gestructureerde individuen vertrouwen op organisatie en planning om veerkracht op te bouwen. Door zich voor te bereiden op mogelijke uitdagingen en rampenplannen te hebben, kunnen ze de impact van tegenslagen verzachten en vooruitgang boeken op weg naar hun doelen.



Wanneer overbelast, kan het leiden tot **rigide planning**: Overdreven structuur kan aanpassing aan onvoorziene uitdagingen verhinderen en de veerkracht beperken doordat noodzakelijke aanpassingen als reactie op veranderende omstandigheden niet mogelijk zijn.

IJverig Punctueel Komt afspraken na



Betrouwbaarheid omvat een sterk plichtsgevoel en verantwoordelijkheidsgevoel, wat een krachtige basis kan zijn voor veerkracht. Hun toewijding aan het nakomen van verplichtingen en deadlines zorgt ervoor dat ze zelfs in moeilijke tijden manieren vinden om door te zetten.



Wanneer overbelast, kan dit leiden tot **terughoudendheid**: Te veel vertrouwen op betrouwbaarheid kan leiden tot besluiteloosheid en gemiste kansen, waardoor de veerkracht wordt verzwakt doordat risico's worden vermeden die zouden kunnen leiden tot groei of oplossingen.



Leert door te doen

Houdt het eenvoudig

Realistisch



Praktisch zijn houdt in dat je je richt op tastbare acties en haalbare stappen. Deze eigenschap stelt mensen in staat om problemen methodisch aan te pakken en veerkracht op te bouwen door gestaag vooruitgang te boeken bij het overwinnen van obstakels.



Wanneer overbelast, kan het leiden tot **een te beperkte blik**: Te praktisch zijn kan innovatieve oplossingen uitsluiten en veerkracht ondermijnen doordat alternatieve benaderingen om obstakels te overwinnen niet worden overwogen.

Feitelijk

Behoeftte aan informatie

Waarden precisie

Feiten zoeker



Beslissingen baseren op bewijs en ervaring biedt een solide basis voor veerkracht. Door te vertrouwen op wat bewezen heeft te werken, kunnen deze mensen met vertrouwen en doeltreffendheid tegenslagen het hoofd bieden.



Wanneer overbelast, kan het leiden tot **verdwalen in de details**: Te veel focussen op bewijs kan het vermogen om besluitvaardig te handelen belemmeren, waardoor de veerkracht afneemt doordat de reactietijd wordt vertraagd in situaties die snelle beslissingen vereisen.

Risicomijdend

Speelt op veilig

Terughoudend om te veranderen



Een voorzichtige benadering van uitdagingen kan leiden tot veerkracht door risico's te minimaliseren en potentiële valkuilen te vermijden. Hun voorzichtigheid zorgt ervoor dat beslissingen weloverwogen zijn, wat het vermogen om tegenslagen te weerstaan vergroot.



Wanneer overbelast kan dit leiden tot **weerstand tegen verandering**: Overdreven voorzichtigheid kan aanpassing en groei verhinderen, cruciale componenten van veerkracht, door noodzakelijke risico's en veranderingen te vermijden.



Geeft de voorkeur aan kleine groepen

Neemt de tijd om connecties te maken

Gereserveerd



Oplettende individuen bouwen veerkracht op door hun omgeving zorgvuldig te analyseren en ervan te leren. Hun reflectieve aard stelt hen in staat om inzichten en strategieën te verwerven die helpen bij het overwinnen van uitdagingen.



Wanneer overbelast, kan het leiden tot **afstandelijkheid en koel overkomen**: Overmatig observerende individuen kunnen zichzelf isoleren en hun veerkracht verzwakken door zich niet in te laten met ondersteunende netwerken of gezamenlijke probleemoplossing.

Teruggetrokken

Geeft de voorkeur aan schriftelijke communicatie

Emoties onder controle



Door hun emotionele reacties onder controle te houden en rustig door te gaan, kunnen gemeten individuen veerkracht behouden bij stress. Hun vermogen om kalm te blijven onder druk is een belangrijke troef bij het omgaan met tegenslagen.



Wanneer je overbelast bent, kan dit leiden tot **serieus en teruggetrokken zijn**: Te afgemeten zijn kan leiden tot een gebrek aan emotionele verbinding en steun, essentieel voor veerkracht, door kwetsbaarheden niet te delen of geen hulp te zoeken.

Goede luisteraar

Goede luisteraar

Low-key



Intieme individuen geven de voorkeur aan diepe, één-op-één interacties en kunnen sterke, ondersteunende relaties opbouwen die essentieel zijn voor veerkracht. Hun focus op betekenisvolle verbindingen biedt emotionele steun en begrip in moeilijke tijden.



Als het te veel wordt, kan het leiden tot **passiviteit**: Overdreven intimiteitgericht gedrag kan leiden tot een gebrek aan assertiviteit, het ondermijnen van veerkracht door niet voor zichzelf op te komen of initiatief te nemen in uitdagende situaties.

Onze beste tips voor teams die hun veerkracht willen vergroten



Een positieve mindset creëren

Wees bewust van de ruimte in je hoofd. Negatieve emoties zijn normaal en houden ons alert, maar ze kunnen je energie uitputten. Onthoud dat emoties, net als een gaap, besmettelijk kunnen zijn.

Zoek naar het goede, psychologen noemen dit 'voordeel vinden'. De deur naar mogelijkheden staat altijd open, dus blijf optimistisch. Identificeer je innerlijke zelfpraat en oude overtuigingen die je tegenhouden. Welzijn is slechts een gedachte verwijderd.



Balanceren

Het gaat erom een balans te vinden tussen je eigenschappen om te voorkomen dat je te ver gaat. Als je inschikkelijke aard tot stress leidt, dan is het misschien tijd om je hardere kant aan te spreken. Denk na over deze paradoxen en jouw weg om het hoofd koel te houden. Herken en verfijn je gewoonten om dat perfecte evenwicht te vinden.



Alle vormen van veerkracht waarderen

Iedereen in het team is een stukje van de puzzel. Als je al die unieke vaardigheden en sterke punten combineert, krijg je een team dat samen ijzersterk is. De sleutel om het beste in het team naar boven te halen ligt in het herkennen en aanmoedigen van wat elke persoon uitstraalt. Organisaties moeten structuren creëren die verschillende uitingen van veerkracht mogelijk maken. Dit omvat het erkennen van individuele behoeften en het bieden van middelen die tegemoet komen aan een breed scala van voorkeuren en persoonlijkheden.



Communicatie en ondersteuning

Open communicatielijnen zijn van vitaal belang. Teams moeten worden aangemoedigd om hun behoeften te uiten en steun te bieden. Hieraan ten grondslag ligt het vermogen om te erkennen dat anderen hun veerkracht op verschillende manieren kunnen uiten; geen enkele manier is beter dan andere, het gaat om het erkennen van verschillende manieren van zijn en het ondersteunen van anderen om uitdagingen te overwinnen.



De rol van leiderschap

Leiders kunnen de veerkracht van een team vormgeven door voorbeeldgedrag en aanmoediging. Door flexibiliteit te tonen, verschillende vormen van veerkracht te erkennen en duidelijk te communiceren, kunnen leiders een veerkrachtige teamcultuur creëren.



Training voor veerkracht

Investeer in trainingsprogramma's die niet alleen veerkrachtstrategieën aanleren, maar die mensen ook helpen begrijpen wat hun unieke kwaliteiten zijn en hoe deze kunnen worden ingezet in tijden van stress.



De sterke punten van het team benutten

Beoordeel de collectieve eigenschappen van je team en bedenk hoe deze kunnen worden gekanaliseerd in veerkrachtig gedrag. Bijvoorbeeld, een team met hoge samenwerkings- en sociale kwaliteiten zou kunnen uitblinken in collectieve innovatie die creatieve oplossingen voor problemen stimuleert.



Welzijn bevorderen

Door mensen toe te rusten om op hun eigen manier veerkrachtig te zijn, kan iedereen uitdagingen aangaan op een manier die het beste bij hen past. Het afdwingen van bepaalde manieren van zijn kan individuen dwingen om te handelen op manieren die niet natuurlijk voor hen zijn, wat bijdraagt aan meer emotionele arbeid bij het omgaan met uitdagingen. Door unieke uitingen van veerkracht toe te staan, zijn er voordelen voor zowel het individuele welzijn als de teamprestaties.



Een leercultuur cultiveren

Stimuleer een cultuur waarin leren van uitdagingen gewaardeerd wordt. Dit betekent zowel successen als mislukkingen vieren als kansen voor groei en het opbouwen van veerkracht.

Recap

Het draait allemaal om de mix van wie je team individueel is, hun persoonlijke houding en omgevingsfactoren. Zorg goed voor deze elementen en je hebt een team dat beter dan ooit terugveert na moeilijke tijden. Dat is niet alleen goed voor de mensen achter hun bureau, maar voor het hele bedrijf.

Ontdek hoe de nieuwste generatie psychometrie betere samenwerking mogelijk maakt



Al je individualiteit. Al je talent. Al je potentieel. Onze psychometrische instrumenten zijn erop gericht organisaties zelfbewuster te maken, zodat mensen met meer inzicht en vertrouwen hun gedrag kunnen afstemmen op wat de situatie vraagt en optimaal kunnen presteren.

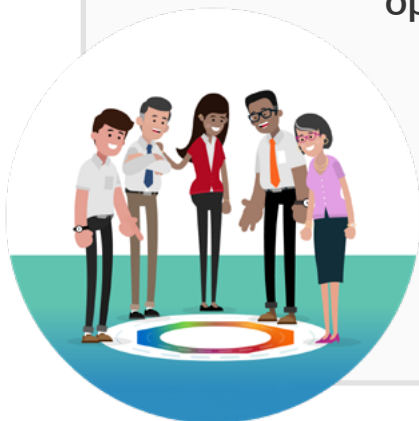
Ontdek waarom organisaties overstappen op Lumina Spark voor slimmere gedragsverandering, met een nauwkeurig en praktisch inzicht in de manier waarop mensen, teams en leiders met elkaar verbonden zijn.

Verken met ons mee



Ben je benieuwd naar meer actuele gedragsvraagstukken die op dit moment van invloed zijn op resultaten? Ontdek waar mensen elkaar ontmoeten tijdens onze gratis community-evenementen.

Verken aankomende sessies



References

- Akinola, M., Kapadia, C., Lu, J. G., & Mason, M. F. (2019). Incorporating physiology into creativity research and practice: The effects of bodily stress responses on creativity in organizations. *Academy of Management Perspectives*, 33(2), 163-184.
- Alessandri, G., Vecchione, M., Donnellan, B. M., Eisenberg, N., Caprara, G. V., & Ciecuch, J. (2014). On the cross-cultural replicability of the resilient, undercontrolled, and overcontrolled personality types. *Journal of personality*, 82(4), 340-353.
- Barton, M. A., & Kahn, W. A. (2019). Group resilience: The place and meaning of relational pauses. *Organization Studies*, 40(9), 1409-1429.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- Clough, P., Earle, K., & Sewell, D. (2002). Mental toughness: The concept and its measurement. In I. Cockerill (Ed.), *Solutions in sport psychology* (pp. 32–46). London: Thomson Learning.
- Workplace Burnout Survey: Deloitte US. (2020). Retrieved from <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/burnout-survey.html>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In *Current perspectives on job-stress recovery* (pp. 85-123). Emerald Group Publishing Limited.
- Eley DS, Cloninger CR, Walters L, Laurence C, Synnott R, Wilkinson D. The relationship between resilience and personality traits in doctors: implications for enhancing well being. *PeerJ*. 2013 Nov 19;1:e216. doi: 10.7717/peerj.216. PMID: 24282675; PMCID: PMC3840414.
- Ferris, P. A., Sinclair, C., & Kline, T. J. (2005). It takes two to tango: personal and organizational resilience as predictors of strain and cardiovascular disease risk in a work sample. *Journal of occupational health psychology*, 10(3), 225.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience. *European psychologist*.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.

- Garnezy, N., Masten, A. S., & Tellegen, A. (1984). The study of stress and competence in children: A building block for developmental psychopathology. *Child development*, 97-111.
- Gorelick, C., Milton, N. J., & April, K. (2004). *Performance through learning: Knowledge management in practice*. Routledge.
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913-959.
- Helmreich, I., Kunzler, A., Chmitorz, A., König, J., Binder, H., Wessa, M., & Lieb, K. (2017). Psychological interventions for resilience enhancement in adults. *The Cochrane database of systematic reviews*, 2017(2).
- Hendrikx IEM, Vermeulen SCG, Wientjens VLW, Mannak RS. Is Team Resilience More Than the Sum of Its Parts? A Quantitative Study on Emergency Healthcare Teams during the COVID-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Health*. 2022 Jun 7;19(12):6968. doi: 10.3390/ijerph19126968. PMID: 35742218; PMCID: PMC9222929.
- Howlett, E. (2020). Only a third of UK employees feel resilient, survey finds. Retrieved from <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1742912/only-a-third-of-uk-employees-feel-resilient>
- Kinman, G., & Grant, L. (2011). Exploring stress resilience in trainee social workers: The role of emotional and social competencies. *British Journal of Social Work*, 41(2), 261–275.
- Lee, H. H., & Cranford, J. A. (2008). Does resilience moderate the associations between parental problem drinking and adolescents' internalizing and externalizing behaviors?: A study of Korean adolescents. *Drug and alcohol Dependence*, 96(3), 213-221.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child development*, 71(3), 543-562.
- Lü, W., Wang, Z., Liu, Y., & Zhang, H. (2014). Resilience as a mediator between extraversion, neuroticism and happiness, PA and NA. *Personality and Individual Differences*, 63, 128-133.

Mache, S., Vitzthum, K., Wanke, E., David, A., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2014). Exploring the impact of resilience, self-efficacy, optimism and organizational resources on work engagement. *Work*, 47(4), 491-500.

Malik, P., & Garg, P. (2017). The relationship between learning culture, inquiry and dialogue, knowledge sharing structure and affective commitment to change. *Journal of Organizational Change Management*, 30(4), 610-631.

Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2017). Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support, self-esteem, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 12(2), 110-119.

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 56(3), 227.

Meneghel, I., Martínez, I. M., & Salanova, M. (2016). Job-related antecedents of team resilience and improved team performance. *Personnel review*, 45(3), 505-522.

Morgan, P.B.C., Fletcher, D., & Sarkar, M. (2017). Recent developments in team resilience research in elite sport. *Current Opinion in Psychology*, 16, 159–164.

Ogle, C. M., Rubin, D. C., & Siegler, I. C. (2014). Changes in neuroticism following trauma exposure. *Journal of Personality*, 82(2), 93-102.

Panther-Brick, C., & Leckman, J. F. (2013). Editorial commentary: resilience in child development—interconnected pathways to wellbeing. *Journal of child psychology and psychiatry*, 54(4), 333-336.

Purcell, J. (2020). Resilience: The key to future business success. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/jimpurcell/2020/09/14/resilience-the-key-to-future-business-success/?sh=5b0b3ce5fde4>

Bryan Robinson, Ph. D. (2022). Toxic workplace culture 10 times more likely to drive employees away, study shows. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2022/02/03/toxic-workplace-culture-10-times-more-likely-to-drive-employees-away-study-shows/?sh=523f19191386>

Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American journal of orthopsychiatry*, 57(3), 316-331.

Shapiro, S. L., Astin, J. A., Bishop, S. R., & Cordova, M. (2005). Mindfulness-based stress reduction for health care professionals: results from a randomized trial. *International journal of stress management*, 12(2), 164.

Siebert, A. (2009). The resiliency advantage: Master change, thrive under pressure, and bounce back from setbacks. ReadHowYouWant. com.

Shatté A, Perlman A, Smith B, Lynch WD. The Positive Effect of Resilience on Stress and Business Outcomes in Difficult Work Environments. *J Occup Environ Med*. 2017 Feb;59(2):135-140. doi: 10.1097/JOM.0000000000000914. PMID: 28002352; PMCID: PMC5287440.

Shoss, M. K., Jiang, L., & Probst, T. M. (2018). Bending without breaking: A two-study examination of employee resilience in the face of job insecurity. *Journal of occupational health psychology*, 23(1), 112.

Stevenson, D. (2017). Thriving at work: The Stevenson/Farmer review of mental health and employers. Department for Work and Pensions and Department of Health, London.

Stoverink, A. C., Kirkman, B. L., Mistry, S., & Rosen, B. (2020). Bouncing back together: Toward a theoretical model of work team resilience. *Academy of Management Review*, 45(2), 395-422.

Stuart, H. C., & Moore, C. (2017). Shady characters: The implications of illicit organizational roles for resilient team performance. *Academy of Management Journal*, 60(5), 1963-1985.

Warner, R., & April, K. (2012). Building personal resilience at work. *Effective executive*, 15(4), 53.

Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational psychologist*, 47(4), 302-314.

Wei, W., & Taormina, R.J. (2014). A new multidimensional measure of personal resilience and its use: Chinese nurse resilience, organizational socialization and career success. *Nursing Inquiry*, 21(4), 346-357.

Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. *Reviews in clinical gerontology*, 21(2), 152-169.