

Organisatorische veerkracht

Zijn bedrijven klaar voor de volgende crisis?

Gesponsord door



Pandemieën, financiële crises, klimaatverandering, logistieke problemen, personeelstekorten, politieke onrust: ze komen steeds vaker en op grotere schaal voor. En ze stellen organisaties behoorlijk op de proef.

Organisatorische veerkracht is het vermogen om alle onverwachte verstoringen en geleidelijke veranderingen te overleven en om te bloeien. Dat vraagt het volgende van organisaties:

- ▶ Anticiperen
- ▶ Reageren
- ▶ Voorbereiden
- ▶ Aanpassen

Veerkracht vereist inzicht in de manier waarop alle onderdelen van een organisatie met elkaar omgaan én inzicht in de individuele veerkracht van elke afdeling en stakeholder.

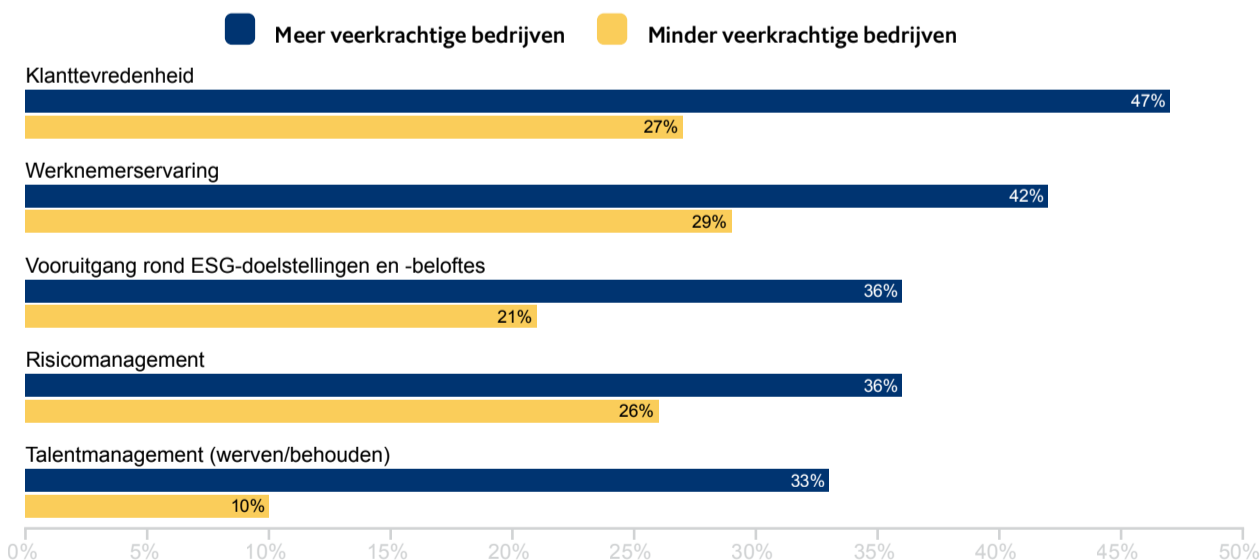


84%

van de organisaties is het erover eens dat er voor veerkracht aan alle onderdelen van de onderneming gedacht moet worden

Uit onze onderzoeksgegevens blijkt een sterk positief verband tussen veerkracht en bedrijfsprestaties, dus managers hebben alle reden om in actie te komen.

Veerkrachtige organisaties presteren aanzienlijk beter dan hun concurrenten.

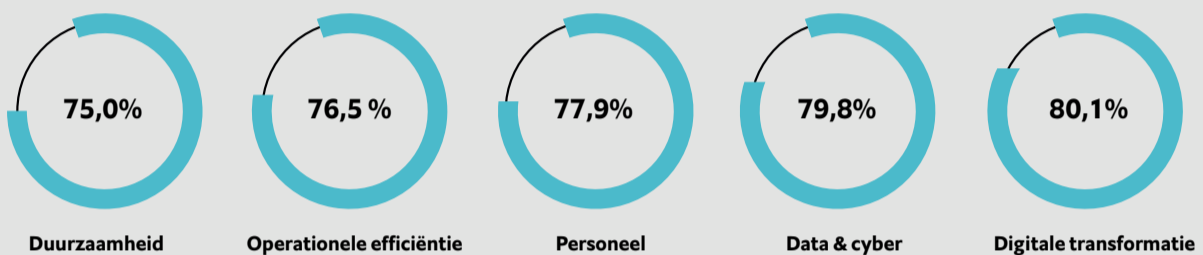


Sinds het begin van de pandemie is de focus op veerkracht in belangrijke organisatorische functies meer dan verdubbeld, met name onder managers in HR, Facilitair en de supply chain.

Om organisatorische veerkracht op te bouwen ging de meeste aandacht naar crossfunctioneel samenwerken en een speciaal budget voor veerkracht.



Een overweldigende meerderheid van de leidinggevenden in verschillende functiegebieden is zeer optimistisch over hun veerkrachtinspanningen.



Maar de aanpak van veerkracht is gefragmenteerd, wat wijst op een flinke kloof tussen de perceptie en realiteit.

Slechts
26%

van de respondenten meldt dat de CEO het meest direct verantwoordelijk is voor het aansturen van veerkrachtinitiatieven. En leidinggevenden die toezicht houden op de pijlers van veerkracht werken niet altijd samen of worden niet betrokken bij inspanningen om veerkracht op te bouwen.

Ondanks de toegenomen aandacht voor veerkracht...



...zegt **75%** van de organisaties dat het gebrek aan maatstaven om veerkracht te meten het moeilijk maakt om vooruitgang aan te tonen, waardoor het ook weer lastig is om steun te krijgen van het management.



Zegt slechts **12%** van de respondenten dat er een veerkracht-/governancecommissie betrokken is bij veerkrachtinitiatieven binnen hun organisatie. Slechts **3%** meldt dat de commissie het meest direct verantwoordelijk is voor het aansturen van die initiatieven.

Organisations can take a disciplined approach towards organizational resilience by making the following core areas central to their overall resilience strategy:



Transformatie van de werkplek

Sinds het begin van de pandemie heeft **49%** van de respondenten sneller geïnvesteerd in het aanbieden van flexibele roosteropties en technologie om hybride te kunnen werken.

43% zegt extra te hebben geïnvesteerd in andere benaderingen van de fysieke werkplek.

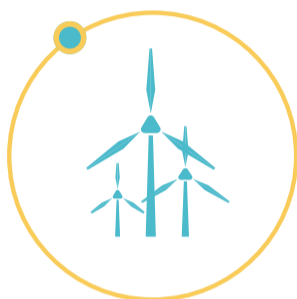


Governance en gegevensbescherming

Leiders verwachten dat ze na de pandemie ook digitaal blijven werken. **48%** van de respondenten investeerde in toepassingen voor gegevensbescherming en veilig werken op afstand.

93% van de organisaties ging aan de slag met het opschonen van oude papieren en digitale documenten, bestanden en gegevens.

Vier pijlers van moderne veerkracht



Duurzaamheid

Met name leidinggevenden in de supply chain hebben meer aandacht voor ESG-doelstellingen (**46%** vóór de pandemie tegen **89%** nu).

94% van de organisaties integreerde ESG-doelstellingen in hun algemene bedrijfsstrategie.

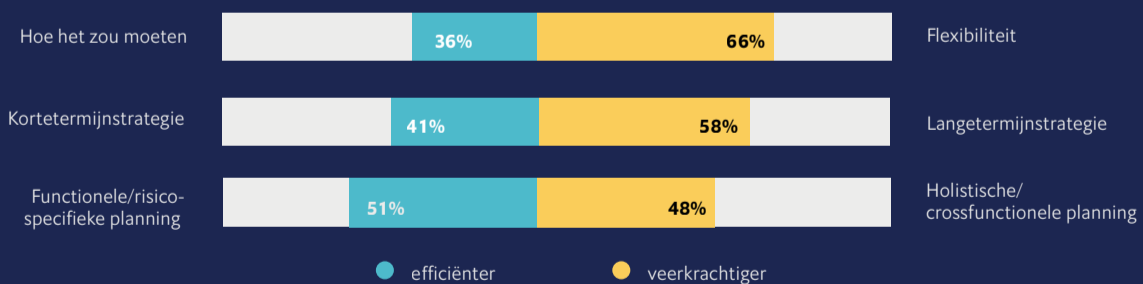


Operationele efficiëntie

Ondanks de toegenomen aandacht voor het opbouwen van veerkracht ziet **66%** van de respondenten nog steeds een afweging tussen operationele efficiëntie en het opbouwen van veerkracht op lange termijn.

Dit kan verklaren waarom leiders verdeeld lijken als het gaat om een evenwicht vinden tussen veerkracht en efficiëntie. Uit de gegevens blijkt dat er geen universele aanpak bestaat.

% leidinggevenden die prioriteit geven aan:



Volgens ons onderzoek zijn dit de 3 belangrijkste aandachtspunten voor meer organisatorische veerkracht:



Senior-leidinggevenden met een sterke visie die de veerkracht stimuleren



Zorgen voor een organisatiestructuur die bedrijfsbrede communicatie en de coördinatie van veerkrachtinspanningen vergemakkelijkt



Prestatie-indicatoren bepalen om veerkracht te kunnen meten en verantwoording af te leggen