



Drs. Theo Visser is adviseur bij Kessels & Smit, The Learning Company. Hij is lid van de redactie van O&O. In deze column deelt hij zijn gedachten rondom vernieuwingen binnen het vakgebied HRD. Reacties: twisser@kessels-smit.com

Hoop

Onlangs heb ik mij verdiept in het thema psychologisch kapitaal. Voor degenen die dit niets zegt: psychologisch kapitaal – ook wel PsyCap genoemd – is de verzameling van positieve menselijke eigenschappen die impact heeft op het presteren van mensen. Concreet gaat het om de eigenschappen: hoop, optimisme, zelfvertrouwen en veerkracht. Ik kan me heel erg goed voorstellen dat het prettig is als je als persoon over deze eigenschappen beschikt. En dat het een positief effect heeft op de prestaties die je levert.

Waar ik me niet zo bewust van was, is dat het mogelijk is deze eigenschappen te ontwikkelen. Voor mij zat hoop, en ook optimisme, veerkracht en zelfvertrouwen, toch erg in de hoek van ‘je hebt het of je hebt het niet’. Ik zeg bewust *zat*, omdat hier voor mij nu wel iets in is veranderd. Ik kan dat het beste illustreren aan de hand van de eigenschap hoop.

Als je op zoek gaat naar een definitie van hoop, kom je erop uit dat hoop de onzekere verwachting is dat een bepaalde gewenste gebeurtenis zal plaatsvinden. Je hoopt heel erg op een positieve ontwikkeling, maar die hoeft natuurlijk niet plaats te vinden. Er zijn zelfs twee tegengestelden van hoop: *wanhoop* als de kans op de gewenste gebeurtenis verkeken lijkt, of *vrees* als de (onzekere) verwachting een *ongewenste* gebeurtenis betreft. Bij *valse hoop* is de verwachting geheel op fantasie gebaseerd of op een gebeurtenis met een verwaarloosbare kans van optreden.

In deze situaties is hoop iets passiefs, zoals een wens. Iets wat wel of niet kan gebeuren. Als we van hoop een actief begrip maken, dan gaat hoop over het vergroten van de kans op de gewenste gebeurtenis door persoonlijke inspanningen. In het onderzoek dat Luthans, de grondlegger van PsyCap, heeft gedaan is hoop te definiëren als de motivatie om iets te bereiken. Het gaat daarbij om de combinatie van succesvolle doelgerichte energie (wilskracht) en succesvolle routes (planning om een doel te bereiken) die leiden tot doorzettingsvermogen. Je hoop neemt toe als je merkt dat er meerdere manieren zijn om je doel te bereiken.

In de training die ik heb gevolgd, deden we hier een simpele en bijzonder effectieve oefening mee. Als eerste stap kies je een doel dat voor jou betekenisvol is. Een doel dat je echt wilt bereiken. Je schrijft deze midden op een vel papier. Vervolgens laat je anderen brainstormen over mogelijk succesvolle routes om daar te komen. In nog geen tien minuten heb je zo’n 15 tot 20 alternatieve routes voor je doel tot je beschikking. Je gevoel van hoop neemt in één klap enorm toe. Hoop is nu niet meer alleen een gevoel, maar ook een besef dat je je doel kunt halen als je een of meerdere van deze routes gaat bewandelen. En je hebt alternatieven! Dus als route A niet werkt, dan kun je altijd nog overstappen op route B.

En hier zie ik een mooie link met leren en experimenteren. Als je meerdere routes tot je beschikking hebt, valt er wat te kiezen. En dan kun je ook echt kijken of een bepaalde aanpak wel of niet bij je past. Dit geeft ruimte voor reflectie. En daardoor is hoop voor mij ineens een succesvolle route geworden om te leren. ●

Meer weten?

Steenefeld, M. (2017). *Optimisme, hoop, veerkracht, zelfvertrouwen*. Amsterdam: Boom Uitgevers.