



Jochen Bessemans Hannelore Van Meldert

DE KRACHT VAN DE KAMELEON

Hoe organisaties en medewerkers
kunnen presteren in een wereld
vol verandering



Lannoo
Campus

INHOUD

VOORAF	7
VOORWOORD VAN KATHLEEN VANGRONSVELT	14
AANPASSEN ALS BUZZWOORD	17
Waar het over gaat	19
Ons aanpassen doen we heel natuurlijk	21
Misverstanden rond aanpassingsvermogen	26
De stigma's en gemeenplaatsen ontkracht	29
De behoefte aan concrete tools en kapstokken	40
ONZE DEFINITIE	45
De behoefte aan duidelijkheid	47
De context van waaruit wij naar aanpassingsvermogen kijken	49
De definitie in haar onderdelen	55
De bril waardoor we naar adaptieve performantie kijken	60
BOUWSTENEN VAN ADAPTIEVE PERFORMANTIE	67
Ons Acerta Adaptability Model	69
Negen dimensies van adaptieve performantie	73
Kwaliteiten zoeken, valkuilen vermijden	88
Zes hefbomen van adaptieve performantie	101
De hefbomen en hun werking	103
Verankering in de organisatie	125
Alle zes hefbomen werken universeel in op alle negen dimensies	126
Toepassingen van de hefbomen	128

ADAPTIEVE PERFORMANTIE IS MEETBAAR EN ONTWIKKELBAAR	135
Goed nieuws om mee te beginnen	137
Het meten van de negen dimensies	138
Van meten naar ontwikkelen	141
Mensen meekrijgen in het werken aan de hefbomen	146
 SLOTBOODSCHAP	 151
Call to action	151
 BIJLAGE - OVER ONS ONDERZOEK	 154
Opzet	154
Elementen van het Acerta Adaptability Model	155
Bevraging	158
 EINDNOTEN	 161
 DANKWOORD	 163

DE KRACHT VAN DE KAMELEON

VOORAF

Iedereen heeft wel eens de cartoon gezien waarop een leidersfiguur aan een publiek vraagt: 'Wie wil er verandering?' en iedereen enthousiast de hand opsteekt. Maar bij de vervolgvraag: 'Wie wil er veranderen?' blijft het plots stil. Het idee dat we als mens verandering toejuichen zolang het maar de anderen zijn die moeten veranderen, is wijdverspreid en een knipoog waard. Sterker nog, we lijken de zelfspot soms te gebruiken als een excuus, alsof weerstand tegen verandering en de liefde voor het status quo nu eenmaal bij de menselijke natuur horen. Maar klopt dat eigenlijk wel helemaal? De overtuiging dat we wat lui zijn als er 'verandering' mee gemoeid is, staat in contrast met wat we dag na dag laten zien. In werkelijkheid is verandering alom en altijd aanwezig. Onze leefwereld verandert voortdurend en we veranderen zelf ook. We leren bij, we leren af, we passen ons aan en evolueren, vaak zonder dat we het beseffen. Ons gedrag, onze gewoontes en onze inzichten verschuiven continu.

Zodra iemand ons expliciet vraagt om te veranderen, roept dat blijkbaar weerstand op. Waarom? Is het omdat het idee dat mensen niet willen veranderen zo ingebakken zit, dat we er soms zelf in gaan geloven en ons ernaar gaan gedragen? Of schrikt het ons af wanneer het bewust *moet* gebeuren? Of vrezen we bij verandering die wordt gevraagd alle zekerheid en controle te verliezen? Of misschien is dat omdat we de gevaarlijke effecten van een verandering op onszelf altijd overschatten en de voordelen onderschatten, zeker als niemand ons helpt om die helder te zien? Een uitspraak als 'Ik wil niet veranderen' klinkt eigenlijk best vreemd en ook een beetje stom als je erbij stilstaat, zeker als je weet dat alles altijd in verandering is. *Panta rhei*. Alles stroomt. Alles is in beweging. Alles en iedereen verandert continu, soms snel, soms heel geleidelijk, maar niets blijft hetzelfde. Geef toe, het is toch beter te beseffen dat we allemaal eigenlijk continu in een context van verandering zitten en dat we daar over het algemeen redelijk mee om kunnen gaan. Als je je ook nog eens realiseert dat je jouw vermogen om met verandering om te gaan kunt ontwikkelen, dan is 'niet willen veranderen' toch een uitspraak die totale onzin is. Dat is niet alleen zo voor onszelf als mens, maar zeker ook voor het team en voor de organisatie.

Daarom is het tijd om stil te staan bij wat 'willen en kunnen veranderen' écht betekent. Gaat het om alles helemaal veranderen? Of maar een beetje? Is dat iets wat je elke dag doet en in eender welke context? Is het dat wat werkgevers voor ogen hebben als ze spreken over flexibiliteit in vacatures, evaluaties en functioneringsgesprekken? Of gaat het simpelweg over zich aanpassen en het volgen van wat iemand anders van je verwacht? Willen we in organisaties trouwens wel medewerkers die voortdurend veranderen? Is het net die continue verandering die organisaties nodig hebben in deze tijd van 'verandering van tijdperk'?¹

Wanneer we praten over veranderen bedoelen we iets doen dat afwijkt van wat we gewend zijn: een andere houding, ander gedrag, een nieuwe manier van denken of werken. Verandering is alles wat anders loopt dan we gewend zijn, hetzij gepland of onverwacht, en waar we ons aan moeten aanpassen. In sommige gevallen gaat 'de verandering die ons doet veranderen' om iets groots van buitenaf: een markt die verdwijnt, een nieuwe concurrent die de spelregels verandert, een overname waarbij iemand anders beslist wat telt, of wetgeving die een manier van werken omgooit. Soms komt het van binnen: een strategie die niet meer werkt, een structuur die veranderd moet worden of een bedrijfscultuur die bijsturing nodig heeft. En soms zit de verandering heel nabij: een collega die vertrekt, nieuwe vaardigheden die essentieel worden, een vertrouwde manier van werken die verdwijnt. Het gaat dus niet zomaar om veranderen op zich, maar om mee te veranderen met wat er rondom ons gebeurt, of met een beweging binnen de organisatie.

Wat het ook is, een verandering duwt mensen vaak uit hun comfortzone. Dat kan emoties, denken en gedrag van mensen in beweging brengen of net blokkeren. Mensen kunnen er zin in hebben of veel tegenzin. Ze kunnen er het nut van inzien of niet. Ze kunnen er zelf in geloven of er twijfels over hebben. Want eerlijk, hoe vaak voelt het 'we moeten veranderen' niet als 'top-downgedoe' of als 'weer iets nieuws dat morgen vergeten is'.



*Verandering stroomt overal, en we bewegen
mee zonder het te merken.*



Het is belangrijk te beseffen dat verandering niet alleen om grote zaken draait. Als je het immers zo bekijkt, lijkt aanpassen een enorme uitdaging. Maar eigenlijk gaat aanpassen steeds vaker ook over het kleine. Over datgene doen wat in die omstandigheden gepast is, zodat jij past in de context die anders is. Het is ook dat waar de kracht van de kameleon zit: het blijft onder alle omstandigheden een kameleon, ook al heeft die zich aangepast aan een nieuwe omgeving. In elke context waarin we ons bevinden, komen we dynamieken tegen waarin we ons moeten oriënteren om de juiste keuzes te maken en zo steeds opnieuw te kunnen evolueren. Of het nu als individu, als team of als organisatie is, ons vermogen om ons doelgericht aan te passen aan wat op dat moment nodig is, bepaalt in grote mate ons succes en onze groei. Tegelijkertijd moeten we ons ook voorbereiden op wat er straks nodig zal zijn.

Een voorbeeld: in onze professionele omgeving – of het nu onder collega's, in contact met klanten of leveranciers is – komen we regelmatig in aanraking met mensen die een andere mening hebben en die ook uiten. Dat heeft invloed op ons. Gaan we ons aanpassen zonder onszelf te verloochenen? Kunnen we elkaar daarin tegemoetkomen? Of kiezen we voor de strijd of kruipen we in onze schulp? Als we samen tot prestaties willen komen, dan kunnen we ons niet volledig van de ander afkeren en cavalier seul spelen. We moeten dan wel een manier vinden om ons aan te passen aan wat de ander inbrengt, zodat we in ruil ook ruimte krijgen om ons eigen deel in te brengen. Het gaat dus ook over jezelf gericht kunnen aanpassen aan wat een gesprekspartner zegt en hoe die dat zegt, en het gaat er ook over om bij de ander verandering mogelijk te maken, zodat die een eind mee wil komen in jouw verhaal. Zelfs op microniveau wordt het dus steeds belangrijker dat we ons kunnen aanpassen.

Het is best om zelf (mee) aan het stuur te gaan zitten, om je zelfinzicht te vergroten over wat jij nodig hebt om mee te bewegen met verandering, en de al dan niet gezamenlijke toekomst zo zelf samen vorm te kunnen geven. Daarom is het essentieel om de juiste hefboomen te kennen die ons, het team en de organisatie helpen om verandering op een positieve manier te benaderen. Met hefboomen bedoelen we zaken om bewust op in te zetten omdat ze invloed uitoefenen op hoe je met verandering omgaat, op jouw vermogen om je aan te passen. Deze zaken zijn essentieel om jouw aanpassingsvermogen te ontwikkelen. Tijd om de puntjes op de 'i' te zetten en dieper in te gaan op welke veranderingen echt nodig zijn op de werkvloer, en hoe je deze gewenste veranderingen in gang zet. Natuurlijk moeten we ons aanpassen aan ontwikkelingen zoals politieke verschuivingen of maatschappelijke trends. Maar verandering gebeurt ook op een veel lager niveau. De omgeving waarin we werken en leven verandert voortdurend, en het is essentieel om ons daaraan aan te passen, zelfs in de kleinste interacties (en misschien wel net in die kleine interacties).

We komen steeds vaker in contact met mensen met andere meningen en overtuigingen. We worden immers allemaal steeds mondiger en durven meer uitgesproken te zijn ten opzichte van anderen. Gesprekken, nieuwe inzichten en externe invloeden dwingen ons om ons te oriënteren, keuzes te maken en verder te evolueren. Dat roept een bijkomende vraag op: hoe kunnen we ons aanpassen zonder onszelf te verliezen? Blijven we een kameleon wanneer we ons aanpassen aan de boom waar we inkruipen of gedragen we ons plots als een vreemd uitziende, erg grote boomkikker? Kunnen we flexibel zijn en tegelijkertijd trouw blijven aan onszelf, zodat we elkaar blijven ontmoeten en begrijpen? Soms kan ook een kleine verandering, een kleine klik in ons denken of in ons gedrag, voor een groots effect zorgen.

Als auteurs zijn we bijvoorbeeld ook allebei leidinggevende. Natuurlijk hebben we ons aan deze nieuwe rol aangepast en is ons denken en doen wat veranderd. Als we onze omgeving mogen geloven, de mensen die ons kenden voor we in onze leidinggevende functies stapten, dan zijn we blijikbaar voor hen toch nog steeds in grote lijnen dezelfde Hannelore en Jochen als voordien.



Het vermogen om zich gericht aan te kunnen passen is een essentiële vaardigheid voor medewerkers en organisaties.



Aanpassingsvermogen wordt zeker ook steeds belangrijker omdat kennis steeds sneller veroudert. Immers, nog nooit eerder in de geschiedenis was er zoveel informatie voor zoveel mensen beschikbaar, waardoor er sneller dan ooit nieuwe inzichten kunnen ontstaan en worden gedeeld. Daar komen nog extra dynamieken bij: de arbeidsmarkt is krap, wat betekent dat we niet zomaar mensen kunnen vervangen of veranderen, en de verkeerde druk om te veranderen kan mensen lichamelijk of geestelijk uitputten, wat zich laat zien in alsmaar meer langdurig ziekteverzuim waarbij het aandeel van psychologische problemen (zoals burn-out) steeds groter wordt.² Bij Acerta Consult hebben we onszelf een heldere missie geformuleerd: we willen mensen op een duurzame manier handvatten geven om met verandering om te gaan en om te leren welke persoonlijke en groepsprocessen hiertoe bijdragen. Van daaruit willen we organisaties versterken in hun omgang met verandering. We willen niet alleen het begrip van verandering vergroten, maar ook het collectief vermogen versterken om de passende reactie daarop de gewenste richting uit te sturen. We willen vooral laten zien dat evolutie iets volkomen natuurlijk is, waar jijzelf, je team en je organisatie op een natuurlijke én positieve manier mee kunnen omgaan.

Vanuit onze ervaringen als consultants zijn we tot de vaststelling en de overtuiging gekomen dat mensen sterker worden in de omgang met verandering als ze praktische handvatten krijgen om daarmee om te gaan. Ze zullen dan zelf ook actiever op verandering gaan inspelen, wat niet alleen hun eigen ontwikkeling en loopbaan ten goede komt, maar ook het team en uiteindelijk de hele organisatie. Dit boek gaat dus over het vermogen om jezelf aan te passen en doelgericht te veranderen, zonder jezelf te verliezen. Het biedt een aanpak die zowel het individu, het team als de organisatie ten goede komt. Het fungeert als een praktische gids, voor iedereen die verandering op een open manier wil benaderen. We willen als auteurs ook komaf

maken met de misplaatste vooroordelen en misverstanden die verandering in de weg staan. Ook als leidinggevenden kun je met dit handboek aan de slag gaan om je medewerkers te begeleiden in beweging te blijven als alles om hen heen verandert.



*Aanpassen betekent niet dat je jezelf verliest,
maar dat je bewuste keuzes maakt om sterker in
je omgeving te staan.*



We laten zien hoe je niet alleen je eigen vermogen om te veranderen kunt meten, maar ook dat van je team en je organisatie. Daarenboven kun je het vermogen om 'gericht te veranderen' en je aan te passen, ontwikkelen. In dit boek leggen we uit hoe je dat doet. Er zijn immers hefboomen die je kunt gebruiken om het aanpassingsvermogen van individuen, teams en de organisatie te stimuleren. In dit boek richten we ons op jou als individu, als werknemer, als leidinggevende, als coach. Sommige mensen kiezen bewust voor verandering, anderen worden er onverwachts mee geconfronteerd en moeten zich aanpassen. Ons doel is om individuen te ondersteunen en te versterken in dit proces, zodat ze verandering niet als een obstakel, maar als een kans kunnen zien en ervaren. De inzichten die we delen vanuit dit standpunt, kun je eenvoudig doortrekken naar teams en organisaties – het zijn immers verzamelplaatsen van individuen. Vanuit het begrip hoe aanpassingsvermogen werkt en gestimuleerd kan worden op individueel niveau, kun je het ook gaan toepassen op groepen mensen. Dit boek geeft je de praktische handvatten om verandering werkbaar, menselijk en effectief te maken – als individu en lid van een team, en als teamleader/leidinggevende. Ze zijn meteen inzetbaar: je kunt dus meteen aan de slag gaan om je eigen aanpassingsvermogen en dat van het team en de organisatie te stimuleren. Als individu ga je rustiger met verandering kunnen omgaan, en daar zelf meer grip op krijgen. Als teamleider begrijp je na het lezen van dit boek hoe je mensen kunt begeleiden in het loslaten van hun vertrouwde manier van werken, en hoe je hun weerstand tegen verandering kunt ombuigen naar beweging.

Dit boek is een pleidooi voor een ontwikkelingsgerichte benadering van individueel aanpassingsvermogen. In een wereld die voortdurend verandert, is het krachtiger om je aanpassen te zien als een natuurlijke modus operandi in plaats van een opgedrongen feit. We willen je laten inzien dat door je aanpassingsvermogen te versterken, je in alle omstandigheden altijd de beste versie van jezelf kunt inzetten en verder aan je ontwikkeling kunt blijven bouwen. Het alternatief – rigide vasthouden aan het oude om plots te merken dat je niet meer relevant bent, en jezelf dan helemaal moeten heruitvinden – is uiteindelijk veel riskanter. We zullen focussen op de praktijk en op de mens in het veranderproces. We bieden praktische handvatten aan waarmee je direct aan de slag kunt gaan om zowel je eigen aanpassingsvermogen als dat van het team en de organisatie te stimuleren.

Het model en de hefboomen die we in dit boek voorstellen, zijn ontwikkeld op basis van drie en een half jaar wetenschappelijk onderzoek. Dit heeft ons geholpen om te onderbouwen waar het bij 'gericht veranderen' als individu écht om draait. We brengen alle dimensies van 'gericht willen en kunnen veranderen' in kaart en laten zien op welke manier, via welke hefboomen, je dit proces kan ondersteunen.

De details over het onderzoeksdesign en de resultaten vind je in de bijlage achterin. Dit boek is bedoeld voor ons allemaal, wij die ons vrijwillig of noodgedwongen, in grote of kleine mate steeds weer voor de keuze gesteld zien om ons aan te passen of niet. Ons doel is dat iedereen na het lezen het vermogen om te veranderen als iets heel natuurlijks gaat zien en naar keuze kan inzetten, niet alleen om er zelf beter van te worden, maar ook om bij te dragen aan het succes van de organisatie. Dat elke lezer de kracht van diens innerlijke kameleon mag zien en zichzelf verder wil ontwikkelen. Alle verandering begint immers met hoe je zelf naar je wereld kijkt. Wat als we nu eens zouden stoppen met 'verandering managen' en beginnen met 'verandering mogelijk maken'? Wat als we nu eens met een 'iedereen kan zich aanpassen'-bril in de spiegel en om ons heen zouden kijken? We hopen dat dit boek jou deze bril laat ontdekken.

Jochen Bessemans
Hannelore Van Meldert

VOORWOORD

VAN KATHLEEN VANGRONSVELT

Aanpassen. Een woord dat op het eerste gezicht weinig uitleg lijkt te vragen. We doen het voortdurend, meestal onbewust. We reageren op anderen, op veranderende omstandigheden, op verwachtingen. Maar zodra het expliciet op tafel komt – in een functioneringsgesprek, een ontwikkelplan, of een transformatieprogramma – blijkt het ineens allesbehalve vanzelfsprekend. Wat betekent het eigenlijk, ‘je aanpassen’? En hoe doe je dat zonder jezelf te verliezen?

In dit boek staat één specifieke vorm van aanpassen centraal: adaptieve performantie. Dat is geen modieuze term, maar een afgelijnde, bewuste keuze. Adaptieve performantie gaat over het vermogen om doelgericht te reageren op verandering, zodat je blijft functioneren en bijdragen in een dynamische werkcontext. Aanpassing dus niet als reflex, gedachteloos volgen van wat anderen doen of hyper-flexibele reactie op elke waan van de dag. Maar wel als het bewuste afstemmen op een veranderend landschap om blijvend impactvol te zijn.

Jochen en Hannelore maken in het begin van hun boek een duidelijk onderscheid tussen adaptieve performantie en begrippen als flexibiliteit of veerkracht. Niet omdat die termen irrelevant zijn – integendeel – maar omdat ze vertrekken vanuit een andere invalshoek. In wetenschappelijk onderzoek is veerkracht allang niet meer beperkt tot ‘terugveren naar een oorspronkelijke toestand’, zoals in crisismodellen soms nog het geval is. Veerkracht wordt eerder begrepen als het vermogen om stabiel te blijven, te herstellen én te groeien onder druk. Adaptieve performantie vertrekt van een ander vertrekpunt: niet zozeer ‘omgaan met tegenslag’, maar je gedrag en denken actief bijsturen in functie van veranderende eisen. Soms preventief, soms responsief – maar altijd met het oog op duurzame, betekenisvolle prestaties.

Wat zo mooi is aan dit boek, is dat het de spanning niet uit de weg gaat. Aanpassen is niet altijd eenvoudig of wenselijk. Het roept vragen op: waarom, aan wie of wat, binnen welk kader? De auteurs romantiseren het aanpassingsvermogen niet, maar laten zien hoe het tot ontwikkeling kan komen wanneer zowel individuen als organisaties bereid zijn om hun rol op te nemen. Organisaties doen dat niet door nóg meer aanpassingsdruk te leggen, maar wel door ruimte te maken voor reflectie, oefening en ruggeleuning. Wat je als lezer zal merken, is dat het boek zich tot verschillende doelgroepen richt. Soms spreekt het jou aan als individu met een eigen veranderverhaal, dan weer als leidinggevende die het aanpassingsvermogen van een team wil versterken, of als organisatie die structurele randvoorwaarden moet creëren. Die perspectiefwissel is niet willekeurig: het aanpassingsvermogen waar dit boek over spreekt, ontstaat in wisselwerking. Maar het vraagt wel enige alertheid als lezer: je positie in het verhaal verschuift mee, net zoals dat in de realiteit vaak ook gebeurt.

Het boek biedt daarvoor concrete taal, kaders en instrumenten. Die zijn wetenschappelijk onderbouwd, maar toegankelijk verwoord. En – minstens zo belangrijk – ze sluiten aan bij de realiteit van mensen op de werkvloer: medewerkers, leidinggevendenden, teams. Geen normatief ideaalplaatje, maar een uitnodiging tot ontwikkeling op maat van wie je bent en waar je vertrekt. In een arbeidscontext die steeds meer gekenmerkt wordt door versnelling, onzekerheid en meervoudige verwachtingen, is het verleidelijk om ‘aanpassingsvermogen’ als wondermiddel naar voren te schuiven. Maar dit boek nodigt uit tot een genuanceerder gesprek. Niet: iedereen moet zich altijd aanpassen. Wel: hoe kunnen we het vermogen om zich doelgericht aan te passen versterken – individueel én collectief – op een manier die werkbaar is, menselijk blijft, en toekomstgericht?

Laat dit boek een gids zijn, maar ook een aanzet tot dialoog. Want aanpassen, dat doen we zelden alleen.

Kathleen Vangronsveld

Professor Organizational behavior, HRM en Global Leadership aan de Antwerp Management School

DE KRACHT VAN DE KAMELEON



AANPASSEN ALS BUZZWOORD

DE KRACHT VAN DE KAMELEON

Waar het over gaat

De hele tijd gaat het maar over verandering. Het woord duikt voortdurend op in een werkcontext. Vaak wordt verandering dan in verband gebracht met flexibiliteit, wendbaarheid, weerbaarheid, changemanagement. Onze realiteit wordt omschreven met acroniemen als 'VUCA' (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) en het nieuwere 'BANI'. Sinds het letterwoord VUCA midden jaren 1980 werd geïntroduceerd, is de toestand van de wereld nog een pak chaotischer geworden, en dus moet ook onze taal volgen om opnieuw grip te krijgen op al de veranderingen rond ons heen: de wereld is dus sinds enkele jaren 'BANI' (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible).³ En mogelijk is er tegen de tijd dat jij dit boek leest wel weer een nieuw letterwoord bedacht om dit te benoemen.

Veranderen betekent eigenlijk de dingen die je doet een klein beetje anders gaan doen of zelf anders worden. Anders betekent dat het verschillend moet zijn van vroeger. Veranderen is dus heel hard op de persoon betrokken: jij moet het anders doen of anders worden. Daarnaast klinkt 'veranderen' ook wel wat generiek, zonder duidelijke richting of invulling. Als we zeggen: 'We moeten veranderen', waarover gaat dat veranderen dan? Als we nu maar 'veranderen', dan komt wel in orde en belooft het wel een tijdje goed te blijven misschien? Vermits in onze BANI-realiteit alles breekbaar is, voor angst zorgt en verder ook volledig onvoorspelbaar en onbegrijpelijk is, bestaat er geen zekerheid en kennis meer over wat er gaande is. We missen zicht op de toekomst, missen richting. Daardoor is er een serieuze kans dat je met dat eenmalige veranderen tekortschiet. Kortom, je bent nog maar net de ene kant uit veranderd, en het moet al de andere richting uit. Je lijkt dan op een zeilschip dat verloren raakt op zee omdat het zich steeds weer aanpast aan de wind en zich laat meedrijven met de stroming zonder enig idee in welke haven het wil uitkomen.

Met verandering alleen schiet je dus nog maar weinig op. Het komt er meer en meer op aan om je voortdurend aan te kunnen passen. Als het gaat over de vaardigheden van de toekomst, dan bevindt aanpassingsvermogen zich stevast bij de belangrijkste. Het vermogen om zich aan te kunnen passen is een essentiële vaardigheid voor medewerkers en organisaties. Maar wat betekent aanpassingsvermogen? Je aanpassen heeft iets weg van een continue staat van verandering, maar zeker niet zomaar verandering zonder meer. Het gaat over gericht kunnen veranderen om een verandering in je wereld te kunnen absorberen en om vlot met de gevolgen van die veranderingen om te kunnen gaan.



Het gaat om gericht kunnen veranderen om vlot met de gevolgen van een verandering om te kunnen gaan.



Laten we het woord 'aanpassing' eerst concreet definiëren, zodat we aan het begin van dit boek zeker weten dat wij als auteurs en jij als lezer hetzelfde bedoelen.

'Aan' betekent 'naar' of 'bij'. Het geeft aan dat er een beweging of verandering plaatsvindt richting iets.

'Passen': Dit werkwoord betekent 'geschikt maken' of 'in overeenstemming brengen'. Het verwijst naar het proces van iets passend maken of inspelen op een bepaalde situatie of context.

Samen betekent 'aanpassen' dus letterlijk 'zich geschikt maken voor' of 'zich in overeenstemming brengen met' iets nieuws of anders. Het impliceert een actieve handeling waarbij iemand of iets verandert om beter te passen bij de omstandigheden. Daarbij hoeft je jezelf niet per se te verloochenen, maar je neemt de situatie bewust in je op, beoordeelt deze, maakt keuzes en gaat daar vervolgens actief mee aan de slag, zodat je uiteindelijk sterker in die situatie kunt gaan staan.