

Verandervermogen



© Mieke Kreunen

Onder veranderbereidheid verstaan we **houding en gedrag** van medewerkers waaruit blijkt dat ze positief staan ten opzichte van de verandering. Vaak komt veranderbereidheid ook tot uiting in de mate waarin betrokkenen gevraagd en ongevraagd bijdragen willen leveren om de verandering tot een succes te maken.

De veranderbereidheid bij medewerkers wordt beïnvloed door een aantal factoren:

- Het besef dat de verandering er toe doet en **belangrijk** is voor de organisatie;
- De bereidheid om betrokken te worden bij de verandering en daarbij samen te werken met anderen;
- **Commitment** om wat gevraagd wordt daadwerkelijk uit te voeren;
- Duidelijkheid over waar men na de verandering aan toe zal zijn, oftewel de **WIIFM**-factor. WIIFM staat voor 'what's in it for me' en gaat over duidelijkheid over het eigenbelang van betrokkene.

Tot slot speelt ook het gevoel van eigen **verandervermogen** (in staat zijn te doen wat verwacht wordt) een rol bij de mate van veranderbereidheid van medewerkers.

Als de veranderbereidheid laag is, zitten medewerkers in de **weerstand** en vertonen ze vluchtgedrag. Dat kan zich onder meer uiten in **tribunegedrag** of **pocketveto's**. Ook NIMBY-gedrag ('not in my backyard') komt vaak voor als medewerkers hun eigen werkbezit met hand en tand verdedigen.

Vraag je eens af

- Weten jouw medewerkers waar ze na de verandering aan toe zijn?
- Hoe vaak luister jij eigenlijk naar jouw medewerkers?
- Hoeveel weerstand is er tegen jouw verandering?
- Weet jij wat de echte reden hun weerstand is?



Mieke Kreunen Advies

Coaching, change management en advies
www.miekekreunenadvies.nl