MODULEBESCHRIJVING

Weerstand tegen verandering: vier remmen herkennen

Adaptieve module | ~20 min

70% van de veranderprojecten mislukt, in bijna driekwart van de gevallen niet door het project maar door de manier waarop mensen worden begeleid. De bereidheid om een verandering te steunen daalde van 74% naar 43% (Gartner). Deze module ontrafelt weerstand in plaats van die te bestrijden: eerst drie reacties van het brein om te erkennen, dan vier gevoelens om te herkennen (in het nauw gedreven, benadeeld, onbekwaam, overweldigd), elk met de stap die erbij past.

LEERDOELEN

01 De drie reacties op verandering (overleven, verbinding, analyse) begrijpen en zien welke de overhand heeft.

02 De vier gevoelens herkennen die remmen: zich in het nauw gedreven, benadeeld, onbekwaam of overweldigd voelen.

03 Elke rem aanpakken met de juiste stap: tijd om te wennen, openheid over de voordelen, uitgesproken steun, fasering.

04 Uw eigen weerstand aanvaarden als een voorspelbare reactie, de eerste stap naar een verandering die u zich eigen maakt.

DOELGROEP

Iedereen die een verandering meemaakt of leidt en de remmen wil begrijpen om er beter doorheen te komen.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1 **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.

2 **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.

3 **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.

4 **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.

5 **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- SCARF-model (Status, Certainty, Autonomy, Relatedness, Fairness) – David Rock (neurowetenschapper)
- Vier remmen/gevoelens (klemgezet/verliezer/onbekwaam/overweldigd) – Afthonios-methode
- Change fatigue (veranderingsmoeheid) – gedocumenteerd begrip (onder meer Gartner)

BRONNEN & REFERENTIES

- Harvard Business Review – Beer & Nohria, “Cracking the Code of Change” (2000): ongeveer 70% van de veranderinitiatieven mislukt
- McKinsey, “The State of Organizations” – 39% van de mislukte transformaties komt door weerstand van medewerkers en 33% door gebrek aan steun van leidinggevenden
- Gartner (aangehaald door Harvard Business Review) – de bereidheid van werknemers om verandering te steunen daalde van 74% in 2016 naar 43% in 2022
- David Rock – SCARF-model (Status, Certainty, Autonomy, Relatedness, Fairness); sociale verliezen activeren hersencircuits die ook bij fysieke pijn actief zijn

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026