



Omgaan met Weerstand bij Veranderingen.

Waardoor ontstaat weerstand en waarom is het juist zo waardevol.

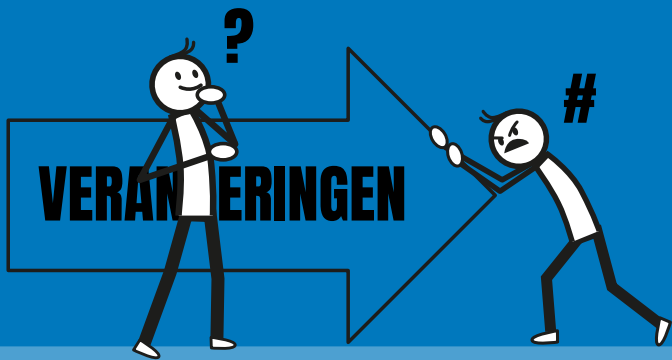
Bij vrijwel iedere verandering ontstaat weerstand. Dat is vaak geen onwil, maar een natuurlijke reactie op onzekerheid, verlies van controle of onbekendheid. Belangrijk: mensen zijn meestal niet tegen de verandering zelf, maar tegen wat zij denken kwijt te raken.

1 Weerstand is normaal

Ons brein houdt van voorspelbaarheid. Verandering brengt onzekerheid met zich mee:

- Wat betekent dit voor mij?
- Kan ik dit wel?
- Verlies ik invloed of controle?

Daardoor worden mensen vaak kritischer, voorzichtiger of afwachtend.



Weerstand bij veranderingen wordt versterkt door:

- Onduidelijkheid over het waarom.
- Te weinig betrokkenheid.
- Verlies van autonomie, status of routines.
- Te veel veranderingen tegelijk.
- Algeheel gebrek aan vertrouwen.

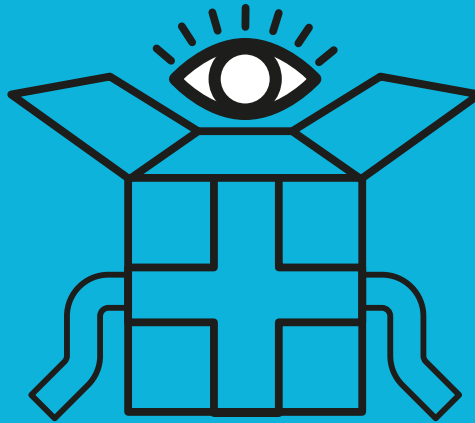
2 Is weerstand altijd negatief?

Nee.

Weerstand kan waardevolle informatie opleveren.

Het kan aangeven dat:

- Risico's worden gemist.
- Communicatie onvoldoende is.
- Mensen zich niet gehoord voelen.
- Extra ondersteuning nodig is.



Zie weerstand als feedback, niet als tegenwerking.

3 Hoe herken je weerstand?



Zichtbaar

- Kritische vragen.
- Openlijke bezwaren.
- Discussies.



Minder zichtbaar

- Stilte.
- Afwachtend gedrag.
- Uitstelgedrag.
- Minder betrokkenheid.

Tip: **Let niet alleen** op wat mensen **zeggen**, maar ook op wat ze **doen** of niet doen.

4 Welke fouten maken leidinggevenden vaak?



Persoonlijk opvatten



Te snel overtuigen



Alleen op feiten sturen



Geen ruimte geven voor vragen



Goede uitleg = draagvlak



Onzichtbaar leiderschap

Bonus: Pas het doel niet steeds aan om weerstand te verminderen — luister naar de signalen, houd vast aan het waarom, en bied excuses aan als je echt fout zit.

5 Effectief omgaan met weerstand.

- Luister actief.
- Erken zorgen en emoties.
- Leg het waarom duidelijk uit en blijf op dat punt consequent.
- Betrek mensen bij oplossingen: beter laat ze zelf met oplossingen komen.
- Bied ondersteuning waar nodig.

Eerst begrijpen, dan begrepen worden.

Tip: Ga **in gesprek** over de **onderliggende zorg** die mensen hebben.

6 Wanneer kun je door met de verandering?

Een veelgemaakte fout is wachten totdat iedereen enthousiast is. Dat moment komt vrijwel nooit.

Mensen bewegen vaak in verschillende snelheden:

- Een kleine groep loopt voorop.
- De meerderheid wacht af.
- Een kleine groep blijft kritisch.

Als het doel helder is, de belangrijkste zorgen zijn besproken en een groot deel van de organisatie bereid is mee te bewegen, kun je verder.

Dus ga niet pas verder als iedereen overtuigd is, maar zorg wel dat:

- Mensen zich gehoord voelen.
- Er voldoende duidelijkheid is.
- De benodigde ondersteuning beschikbaar is.

Draagvlak is belangrijker dan unanimititeit.

Wacht niet tot iedereen enthousiast is.



Een kleine groep blijft kritisch

De meerderheid wacht af

Een kleine groep loopt voorop



Meer weten over dit onderwerp?

Luister naar Lullen met Lambert Seizoen 2 Aflevering 8.



WEYT

Ontwikkel de leiders. Ontketen succes.

Kernboodschap: Weerstand is geen probleem, maar een signaal dat begrepen wil worden. Luisteren en betrekken maken er draagvlak van.