**9| Weerstand tegen verandering
Hoe ga je om met weerstand in een veranderingsproces?**

**Type veranderingen en symptomen weerstand**

Er bestaan veel verschillende soorten veranderingen die elk op hun beurt op weerstand kunnen botsen.

* de vorming van een associatie met een andere praktijk
* het inbrengen van een nieuwe vennoot
* het implementeren van nieuwe software
* het invoeren van functioneringsgesprekken
* etc.

Mogelijke indicatoren van weerstand bij uw medewerkers:

* passiviteit
* een spervuur aan vragen
* interrupties
* overal over in discussie gaan
* blokkeren

**Omgaan met weerstand**

1. **Benoemen**

Zeg hardop dat u aanvoelt dat er weerstand is in de organisatie en benoem waartegen die weerstand zich richt.

* Creëer de gelegenheid om te reageren en aan te geven wat de bezwaren zijn.
* Probeer samen het probleem en de mogelijke oplossing te bespreken.
* U neemt onvrede weg door aandacht te schenken en door te laten zien dat u oog heeft voor de persoon en zijn bekommernissen.
1. **Erkennen**
* Laat weten dat u begrijpt dat de ander weerstand voelt.
* De persoon heeft het gevoel dat hij gehoord wordt en dit neemt al een deel van de weerstand weg.
1. **Bevragen**
* Vraag rechtstreeks naar de bezwaren zodat je daarop in kan gaan.
1. **Vermijden**
* Voel u niet verplicht om in te gaan op alle bezwaren, discussie en interactie kunnen waardevol zijn, maar te veel is te veel.
* Negeren werkt meestal averechts, net als minimaliseren.
* Spreek af om bepaalde vragen, opmerkingen of discussiepunten even te parkeren om er op terug te komen in een later stadium. (Zorg er dan wel voor dat u er effectief op terugkomt.)
1. **Draagvlak creëren**
* U creëert draagvlak via een duidelijke communicatie en dialoog.
* Door draagvlak te creëren zorgt u ervoor dat de ander bondgenoot wordt van uw plannen.
* Zeer effectieve remedie tegen weerstand.
1. **Van weerstand profiteren**
* Uw medewerkers weten wat er goed loopt in de praktijk en wat er beter kan. Onderzoek of ze weerstand uiten tegen een bepaalde verandering omdat ze aanvoelen dat die de praktijk niet ten goede zou komen.
* Leer uit hun inzichten.