

## Dinamo voor teams – omgaan met weerstanden

Kruis per vraag het antwoord van jouw keuze aan en tel per onderdeel het aantal kruisjes per kolom op, noteer dat aantal kruisjes onmiddellijk na elk onderdeel.

|                                                                                                                   | JA | EERDER<br>WEL | EERDER<br>NIET | NEE |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------|----------------|-----|
| <b>ONDERDEEL 1<br/>GEVOLGEN VOOR HET WERK</b>                                                                     |    |               |                |     |
| 1 Is jouw team ervan overtuigd dat door de verandering de kwaliteit van hun werk op school concreet zal toenemen? |    |               |                |     |
| 2. Zal na de verandering de werkdruk, de stress op school afnemen?                                                |    |               |                |     |
| 3. Dragen de personeelsleden na de verandering meer verantwoordelijkheid voor hun werk?                           |    |               |                |     |
| 4. Creëert de verandering nieuwe loopbaankansen voor het personeel? (letterlijk en figuurlijk)                    |    |               |                |     |
| Aantal:                                                                                                           |    |               |                |     |
| <b>ONDERDEEL 2<br/>EMOTIES DIE DE VERANDERING<br/>OPROEPT</b>                                                     |    |               |                |     |
| 5. Ervaren de personeelsleden de verandering als een uitdaging?                                                   |    |               |                |     |
| 6. Ervaren de personeelsleden de verandering als vertrouwd?                                                       |    |               |                |     |
| 7. Ervaren de personeelsleden de verandering als verfrissend?                                                     |    |               |                |     |
| 8. Ervaren de personeelsleden de verandering als iets positiefs?                                                  |    |               |                |     |
| Aantal:                                                                                                           |    |               |                |     |

|                                                                                                     |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| <b>ONDERDEEL 3</b><br><b>MEERWAARDE VOOR DE SCHOOL</b>                                              |  |  |  |  |
| 9. Is de meerwaarde van de verandering duidelijk voor de teamleden?                                 |  |  |  |  |
| 10. Leidt de verandering tot een verbetering van de marktpositie van uw school?                     |  |  |  |  |
| 11. Leidt de verandering tot een vergroting van de efficiëntie op school?                           |  |  |  |  |
| 12. Levert de verandering volgens de personeelsleden voordelen op ten opzichte van de concurrentie? |  |  |  |  |
| Aantal:                                                                                             |  |  |  |  |
| <b>ONDERDEEL 4</b><br><b>EMOTIONELE BETROKKENHEID</b>                                               |  |  |  |  |
| 13. Leeft de verandering voor de teamleden?                                                         |  |  |  |  |
| 14. Neemt de verandering een belangrijke plaats in bij het werk van het personeel?                  |  |  |  |  |
| 15. Voelen de personeelsleden zich betrokken bij het veranderingsproces?                            |  |  |  |  |
| 16 Staat het veranderingsproces dicht bij het werk van de personeelsleden?                          |  |  |  |  |
| Aantal:                                                                                             |  |  |  |  |
| <b>ONDERDEEL 5</b><br><b>DE HOUDING VAN ANDEREN</b>                                                 |  |  |  |  |
| 17. Staat de directie onvoorwaardelijk achter de verandering?                                       |  |  |  |  |
| 18. Staat u zelf achter de verandering?                                                             |  |  |  |  |
| 19. Staan andere schoolbetrokkenen mee achter de verandering?                                       |  |  |  |  |
| 20. Staat uw Inrichtende Macht achter de verandering?                                               |  |  |  |  |

|                                                                                                              |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| Aantal:                                                                                                      |  |  |  |  |
| <b>ONDERDEEL 6</b><br><b>ERVARINGEN MET VERANDERINGEN</b>                                                    |  |  |  |  |
| 21. Hebben de personeelsleden in het verleden goede ervaringen opgedaan met soortgelijke veranderingen?      |  |  |  |  |
| 22. Kunnen de teamleden op basis van hun vakinhoudelijke kennis bijdragen aan het succes van de verandering? |  |  |  |  |
| 23. Hebt u zelf in het verleden goede ervaringen opgedaan met veranderingen?                                 |  |  |  |  |
| 24. Bent u zelf actief betrokken geweest bij de invoering van voorgaande veranderingsprocessen?              |  |  |  |  |
| Aantal:                                                                                                      |  |  |  |  |
| <b>ONDERDEEL 7</b><br><b>TIJD EN MANKRACHT</b>                                                               |  |  |  |  |
| 25. Hebben de personeelsleden voldoende tijd om de verandering in te voeren?                                 |  |  |  |  |
| 26. Hebt u voldoende tijd en ruimte in uw agenda om aan de verandering te besteden?                          |  |  |  |  |
| 27. Valt de invoering van de verandering in een rustiger periode op school?                                  |  |  |  |  |
| 28. Draait het team tijdens de invoering van de verandering met een volledige bezetting?                     |  |  |  |  |
| Aantal:                                                                                                      |  |  |  |  |
| <b>ONDERDEEL 8</b><br><b>AANSTURING</b>                                                                      |  |  |  |  |
| 29. Ligt volgens u een helder stappenplan/fasering aan de verandering ten grondslag?                         |  |  |  |  |

|                                                                                                           |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 30. Wordt het veranderingsproces volgens u doelgericht aangestuurd?                                       |  |  |  |  |
| 31. Is volgens u het tijdschema waarbinnen de verandering is gepland realistisch?                         |  |  |  |  |
| 32. Worden de personeelsleden op tijd geïnformeerd over nieuwe ontwikkelingen en actuele stand van zaken? |  |  |  |  |
| Aantal:                                                                                                   |  |  |  |  |

|                                                                                                 |  |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| <b>ONDERDEEL 9<br/>COMPLEXITEIT VAN DE<br/>VERANDERING</b>                                      |  |  |  |  |
| 33. Maakt de verandering op u een logische, samenhangende indruk?                               |  |  |  |  |
| 34. Kan de verandering met de huidige middelen en mankracht worden ingevoerd?                   |  |  |  |  |
| 35. Kent het veranderingsproces een duidelijk begin en einde?                                   |  |  |  |  |
| 36. Kunnen de resultaten van het veranderingsproces helder in kaart worden gebracht?            |  |  |  |  |
| Aantal:                                                                                         |  |  |  |  |
| <b>ONDERDEEL 10<br/>TIMING VAN DE VERANDERING</b>                                               |  |  |  |  |
| 37. Kunnen de personeelsleden het veranderingsproces bijhouden?                                 |  |  |  |  |
| 38. Zijn de personeelsleden eraan toe hun werk te veranderen?                                   |  |  |  |  |
| 39. Kunnen de personeelsleden nu voldoen aan de eisen die het veranderingsproces aan hen stelt? |  |  |  |  |

|                                                                                                  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 40. Komt het veranderingsproces voor de personeelsleden op een goed moment?                      |  |  |  |  |
| Aantal:                                                                                          |  |  |  |  |
| <b>ONDERDEEL 11</b><br><b>DE VERANDERINGSBEREIDHEID VAN</b><br><b>HET PERSONEEL</b>              |  |  |  |  |
| 41. Zijn de teamleden bereid collega's te overtuigen van het nut van de verandering?             |  |  |  |  |
| 42. Zijn de personeelsleden bereid om zich in te zetten in het kader van het veranderingsproces? |  |  |  |  |
| 43. Zijn de teamleden bereid om weerstand tegen het veranderingsproces te overwinnen?            |  |  |  |  |
| 44. Zijn de teamleden bereid om extra tijd vrij te maken voor de invoering van de verandering?   |  |  |  |  |
| Aantal:                                                                                          |  |  |  |  |

De puntentelling werkt als volgt:

- 0 voor een nee-antwoord
- 1 punt voor eerder-niet
- 2 punten voor eerder-wel
- 3 punten voor een ja-antwoord

Per onderdeel (vier vragen) kan je dus maximaal 12 punten halen.

In de onderstaande tabel omcirkel je de totaalscore per onderdeel. Door nu de omcirkelde getallen onderling met elkaar te verbinden ontstaat het bereidheidsprofiel van uw team.

| Scoringsschema bij de <b>dinamo</b> |                                                       | <b>Zwak</b> |   |   | <b>Matig</b> |   |   | <b>Sterk</b> |    |    |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------|---|---|--------------|---|---|--------------|----|----|
| <b>WILLEN</b>                       | <b>1. Gevolgen voor het werk</b>                      | 4           | 5 | 6 | 7            | 8 | 9 | 10           | 11 | 12 |
|                                     | <b>2. Emoties die de verandering oproept</b>          | 4           | 5 | 6 | 7            | 8 | 9 | 10           | 11 | 12 |
|                                     | <b>3. Meerwaarde van de verandering</b>               | 4           | 5 | 6 | 7            | 8 | 9 | 10           | 11 | 12 |
|                                     | <b>4. Emotionele betrokkenheid bij de verandering</b> | 4           | 5 | 6 | 7            | 8 | 9 | 10           | 11 | 12 |
| <b>MOETEN</b>                       | <b>5. Houding van anderen</b>                         | 4           | 5 | 6 | 7            | 8 | 9 | 10           | 11 | 12 |
| <b>KUNNEN</b>                       | <b>6. Ervaring met veranderingen</b>                  | 4           | 5 | 6 | 7            | 8 | 9 | 10           | 11 | 12 |
|                                     | <b>7. Tijd en mankracht</b>                           | 4           | 5 | 6 | 7            | 8 | 9 | 10           | 11 | 12 |
|                                     | <b>8. Aansturing van de verandering</b>               | 4           | 5 | 6 | 7            | 8 | 9 | 10           | 11 | 12 |
|                                     | <b>9. Complexiteit van de verandering</b>             | 4           | 5 | 6 | 7            | 8 | 9 | 10           | 11 | 12 |
|                                     | <b>10. Timing van de verandering</b>                  | 4           | 5 | 6 | 7            | 8 | 9 | 10           | 11 | 12 |
| <b>BEREID-HEID</b>                  | <b>11. Veranderings-bereidheid</b>                    | 4           | 5 | 6 | 7            | 8 | 9 | 10           | 11 | 12 |