



VERANDERVERMOGEN

De 8 Sleutelfactoren van
Verandervermogen.

We geven de tools om het
Verandervermogen van jullie
organisatie in kaart te brengen.
Het resultaat? Trajecten die
passen, landen, en beklijven.





ZIJN JULLIE ER KLAAR VOOR?

INHOUDSOPGAVE:

1. *Waarom het Verandervermogen meten?*
2. *Waarom veranderen vaak misgaat*
3. *Het ontstaan van het model*
4. *De 8 Sleutelfactoren*
5. *De vragenlijst: breng het in kaart!*
6. *De Scorekaart: veelzeggend inzicht*
7. *Ken jullie verandervermogen*
8. *Van inzicht naar actie*
9. *Wat levert het jullie op?*
10. *Visuele Scorekaart*
11. *Conclusie: tijd voor de eerste stap*

1. WAAROM HET VERANDERVERMOGEN METEN?

Verandering is een constante factor. Of het nu gaat om digitale transformatie, strategische herpositionering of cultuurverandering: zonder beweging stagneert groei. Maar verandering is geen druk op de knop. Het is een complex samenspel van leiderschap, cultuur, structuur en betrokkenheid.

Bij Aaim zien we te vaak dat verandertrajecten mislukken omdat organisaties starten, zonder te weten hoe groot hun verandervermogen is. De vraag is niet alleen wat je wilt veranderen, maar vooral: zijn jullie er klaar voor?

Het verandervermogenmodel helpt deze cruciale vraag te beantwoorden. Het biedt niet alleen inzicht in waar jullie staan, maar geeft ook richting in hoe jullie verder kunnen.

Met dit whitepaper geven we directeuren, HR-professionals en verandermanagers de tools om het Verandervermogen van hun organisatie in kaart te brengen. Het resultaat? Trajecten die passen, landen en beklijven. Geen standaardaanpak, maar maatwerk gebaseerd op waar jullie organisatie nu staat.

2. WAAR VERANDEREN VAAK MISGAAT

Veranderen is mensenwerk. En mensen zijn geen schakels in een proces, maar complexe wezens met emoties, overtuigingen en gedrag patronen. Dit maakt verandering lastig. Ondanks goede plannen zien we regelmatig dezelfde valkuilen:

- Er is onvoldoende urgentie voelbaar, waardoor medewerkers denken: "*Het zal mijn tijd wel duren*".
- Leiderschap is onvoldoende zichtbaar en betrokken, waardoor medewerkers zich niet meegenomen voelen.
- Het waarom van de verandering is niet helder, waardoor het doel losstaat van de dagelijkse praktijk.

- Er is simpelweg te weinig energie en motivatie omdat mensen al overladen zijn met projecten.
- Besluiten worden te traag genomen, door een gebrek aan beslissingsbevoegdheid.

Deze oorzaken leiden tot bekende gevolgen: weerstand, frustratie, en uiteindelijk het uitblijven van het gewenste resultaat. De cultuur van een organisatie is als de onderstroom onder een verandertraject. Als die stroom tegenwerkt, blijf je met alle plannen en structuren boven water peddelen zonder vooruit te komen.

Met het verandervermogenmodel maken jullie deze onderstroom zichtbaar. Zodat je weet waar je op kunt bouwen en waar je het eerst moet bijsturen.

"Veranderen is geen druk op de knop, maar een complex samenspel van cultuur, structuur, leiderschap en betrokkenheid."

3. HET ONTSTAAN VAN HET MODEL

Bij Aaim begeleiden we al jaren organisaties in het versterken van hun cultuur en leiderschap. We merkten dat succes niet alleen werd bepaald door de inhoud van het traject, maar zeker ook door de mate waarin de organisatie er klaar voor was. Dit inzicht leidde tot het ontwikkelen van het Verandervermogenen-model: een diagnose-instrument dat helpt om vooraf het Verandervermogen te meten.

Het model combineert praktijkervaring met wetenschappelijke inzichten uit de gedragspsychologie, veranderkunde en organisatieontwikkeling. Daarmee slaat het een brug tussen de harde kant van structuur en de zachte kant van cultuur. De kracht van het model zit in de eenvoud en toepasbaarheid: het geeft in korte tijd een helder beeld van waar een organisatie staat en wat nodig is.

Het model is geen toets, maar een gespreksstarter. Het nodigt uit om samen te kijken wat nodig is om succesvol te veranderen?





4. DE 8 SLEUTELFACTOREN

Het verandervermogenmodel bestaat uit 8 sleutelfactoren. Samen geven deze een compleet beeld van het verandervermogen van jullie organisatie. Elk van deze factoren speelt een cruciale rol in het slagen of falen van verandering.

1. Urgentie om te veranderen

- Wat is het? De mate waarin de noodzaak om te veranderen breed gevoeld wordt.
- Waarom belangrijk? Zonder urgentie blijft de status quo aantrekkelijker dan het ondernemen van actie.
- Gevolg bij lage score? Verandering wordt uitgesteld of halfslachtig opgepakt.

2. Betrokkenheid van het leiderschap

- Wat is het? Het actieve voorbeeldgedrag van leiders
- Waarom belangrijk? Leiders zetten de toon voor verandering. Zonder hun betrokkenheid blijft de rest afwachtend.
- Gevolg bij lage score? Medewerkers haken af of blijven cynisch.

3. Gedeeld doel en belang

- Wat is het? De helderheid en gedeeldheid van het 'waarom' achter een verandering.
- Waarom belangrijk? Als mensen het nut niet zien, ontbreekt de intrinsieke motivatie om bij te dragen.
- Gevolg bij lage score? Medewerkers ervaren de verandering als opgelegd en voelen geen eigenaarschap.

4. Energie- en motivatieniveau

- Wat is het? De mentale en emotionele ruimte van mensen om verandering aan te kunnen.
- Waarom belangrijk? Zonder energie geen beweging. Verandering vraagt om aandacht en inzet.
- Gevolg bij lage score? Verandering komt er bovenop in plaats van dat het wordt gedragen.

“Een gezond verandervermogen is verantwoordelijk voor meer dan 50% van het succes van een cultuurtraject”

5. Veranderervaring (maturiteit)

- Wat is het? De ervaringen die de organisatie heeft met eerdere verandertrajecten.
- Waarom belangrijk? Positieve ervaringen geven vertrouwen. Negatieve ervaringen zorgen voor weerstand.
- Gevolg bij lage score? Cynisme, 'weer een traject', weinig geloof in succes.

6. Verandersnelheid die mogelijk is

- Wat is het? Het tempo dat de organisatie aan kan.
- Waarom belangrijk? Te snel veranderen leidt tot stress, te langzaam tot verlies van momentum.
- Gevolg bij lage score? Mensen raken overspoeld of juist gefrustreerd door traagheid.

7. Beslissingsbevoegdheid

- Wat is het? De snelheid en effectiviteit van besluitvorming.
- Waarom belangrijk? Verandering vraagt om flexibiliteit en het snel kunnen schakelen.
- Gevolg bij lage score? Stilstand, frustratie, afhaken.

8. Complexiteit en autonomie

- Wat is het? De balans tussen structuur en vrijheid binnen teams.
- Waarom belangrijk? Te veel structuur belemmert eigenaarschap, te weinig structuur geeft chaos.
- Gevolg bij lage score? Teams weten niet wat ze mogen of moeten doen, waardoor verandering stopt.



5. DE VRAGENLIJST

Met onderstaande vragenlijst krijgen jullie een score op elke factor.

Beantwoord iedere vraag en geef per factor een score tussen 1 (zeer laag) en 5 (zeer hoog).

1. Urgentie om te veranderen

- *Voelt men in de organisatie dat verandering nú noodzakelijk is?*

2. Betrokkenheid van het leiderschap

- *Zijn leiders zichtbaar betrokken en geven zij actief het goede voorbeeld?*

3. Gedeeld doel en belang

- *Begrijpen en onderschrijven medewerkers het doel van de verandering?*

4. Energie- en motivatie-niveau

- *Is er voldoende mentale ruimte en energie bij medewerkers voor verandering?*

5. Veranderervaring (maturiteit)

- *Heeft de organisatie geleerd van eerdere verandertrajecten?*

6. Verandersnelheid die mogelijk is

- *Past het tempo van verandering bij de capaciteiten van de organisatie?*

7. Beslissingsbevoegdheid

- *Worden beslissingen snel en effectief genomen op het juiste niveau?*

8. Complexiteit en autonomie

- *Hebben teams voldoende mandaat en ruimte om zelf keuzes te maken?*

Interpretatie van de totaalscore:

- 8-16 punten: Laag Verandervermogen – Start met bewustwording en leiderschapontwikkeling. Richt je op urgentie en basisvertrouwen.
- 17-24 punten: Gemiddeld Verandervermogen – Focus op het versterken van het leiderschap, communicatie en een gedeeld doel. Interventies zijn gericht op verbinding en eigenaarschap.
- 25-32 punten: Goed Verandervermogen – Start een verandertraject met ruimte voor eigenaarschap bij teams. Tempo en intensiteit kunnen worden afgestemd op specifieke knelpunten.
- 33-40 punten: Hoog Verandervermogen – De organisatie is klaar voor een ambitieus traject. Focus op versnellen, verankeren en doorontwikkelen.

Wil je de vragenlijst en het scoremodel in een handig document? [Klik hier](#)





6. PRAKTISCH INZICHT IN JULLIE VERANDERVERMOGEN

De scorekaart is het hart van het verandervermogenmodel. Het maakt het Verandervermogen bespreekbaar en concreet. Dit geeft niet alleen inzicht, maar creëert ook een gedeeld beeld binnen de organisatie. Het zorgt voor:

- Bewustwording: iedereen ziet waar de kracht en kwetsbaarheid zit.
- Gesprek: leiderschap, HR en medewerkers voeren samen het gesprek over wat nodig is.
- Richting: het helpt prioriteiten te stellen en keuzes te maken.

Hiermee voorkomen jullie dat een traject strandt in goede bedoelingen. Jullie creëren draagvlak vanaf het begin.

7. KEN JULLIE VERANDERVERMOGEN EN GEEF JULLIE TRAJECT VORM

Het verandervermogenmodel is meer dan een diagnose-instrument. Het biedt een routekaart voor de aanpak van verandering. Op basis van de score en de gesprekken die hieruit voortvloeien, ontwerpen we een veranderaanpak die écht past bij jullie organisatie. Dat betekent dat we samen bepalen:

- Waar eerst aandacht nodig is (bijvoorbeeld leiderschap, urgentie of besluitvorming).
- Welk tempo past bij de absorptiecapaciteit van de organisatie.
- Welke interventies aansluiten bij het niveau van Verandervermogen.

Dit leidt tot een verandertraject dat niet te zwaar of te licht is, maar precies goed. Of het nu gaat om leiderschapontwikkeling, cultuurinterventies, teamcoaching of verandercommunicatie: de aanpak is afgestemd op wat jullie organisatie aankan.

8. VAN INZICHT NAAR ACTIE.

Bij Aaim geloven we in co-creatie. We ontwerpen geen traject op afstand, maar doen dit samen met jullie en de hele organisatie. De uitkomsten van de scorekaart zijn het vertrekpunt. Samen bespreken we:

- Waar zitten de sterktes en zwaktes?
- Waar moet eerst iets gebeuren?
- Wat past bij de organisatiecultuur en de ambities?

Op basis daarvan ontwerpen we een aanpak die werkt. Soms beginnen we klein, met een leiderschapstraject of enkele interventies. Soms kiezen we voor een breder traject waarin meerdere lagen van de organisatie worden meegenomen. Altijd op maat, altijd passend.

9. WAT LEVERT HET JULLIE OP?

Het verandervermogenmodel biedt meer dan inzicht. Het zorgt voor:

- Minder risico op mislukte verandertrajecten: doordat je start met een scherp beeld van het Verandervermogen.
- Meer draagvlak en eigenaarschap: medewerkers voelen zich gehoord en betrokken.
- Beter afgestemde interventies: je kiest wat past, waardoor de impact groter is.
- Sneller resultaat: doordat de aanpak aansluit bij de realiteit, zijn de eerste successen snel zichtbaar.
- Duurzaam effect: verandering beklijft, omdat het gedragen wordt.

"Zonder urgentie blijft de status quo aantrekkelijker dan beweging."





Tijd voor de eerste stap?

Veranderen is niet makkelijk. Het begint met weten waar je staat. Het verandervermogenmodel helpt jullie om die eerste stap goed te zetten.

Door inzicht te krijgen in het Verandervermogen, weten jullie wat haalbaar is en hoe jullie het best een cultuurtraject aan kunnen pakken.

Benieuwd hoe jullie organisatie ervoor staat? **Download** de scorekaart of plan een vrijblijvend gesprek met een van onze adviseurs. Samen verkennen we de beste route voor jullie organisatie.



info@Aaim.nl
tel: 030-22 733 77
www.Aaim.nl