

Weerstand bij het meten van positief en negatief gedrag

NVP Voorjaarscongres, Avans Hogeschool, Den Bosch

C. Verschuren, R. Geraads, M. Tims, O. Vis

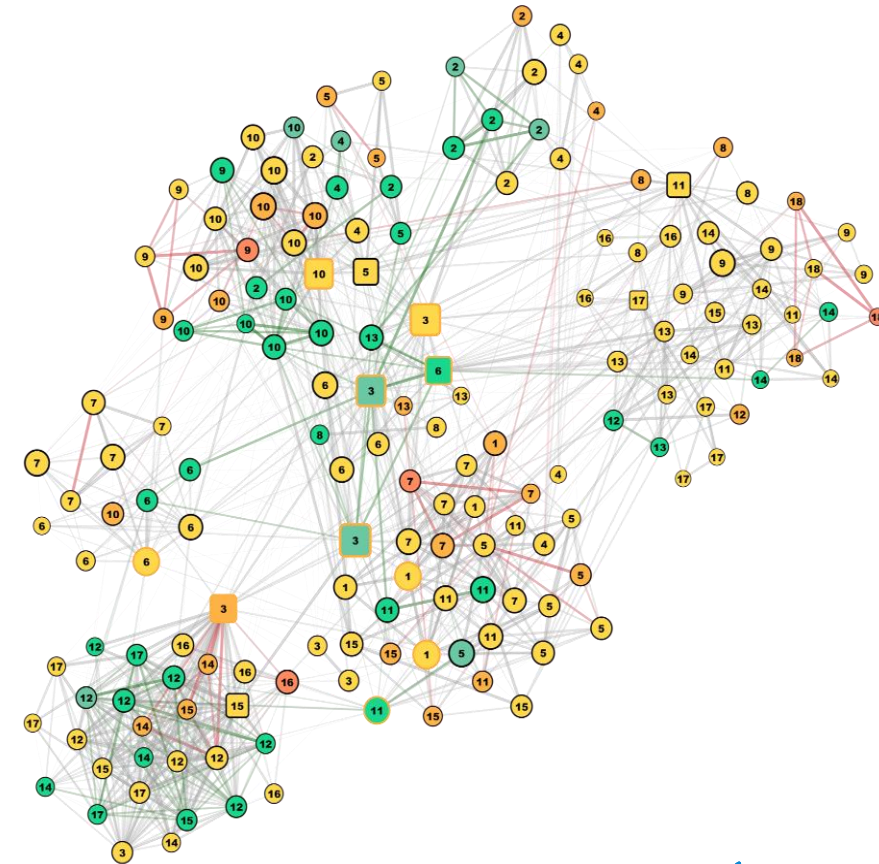


Belang onderzoek samenwerkingsgedrag

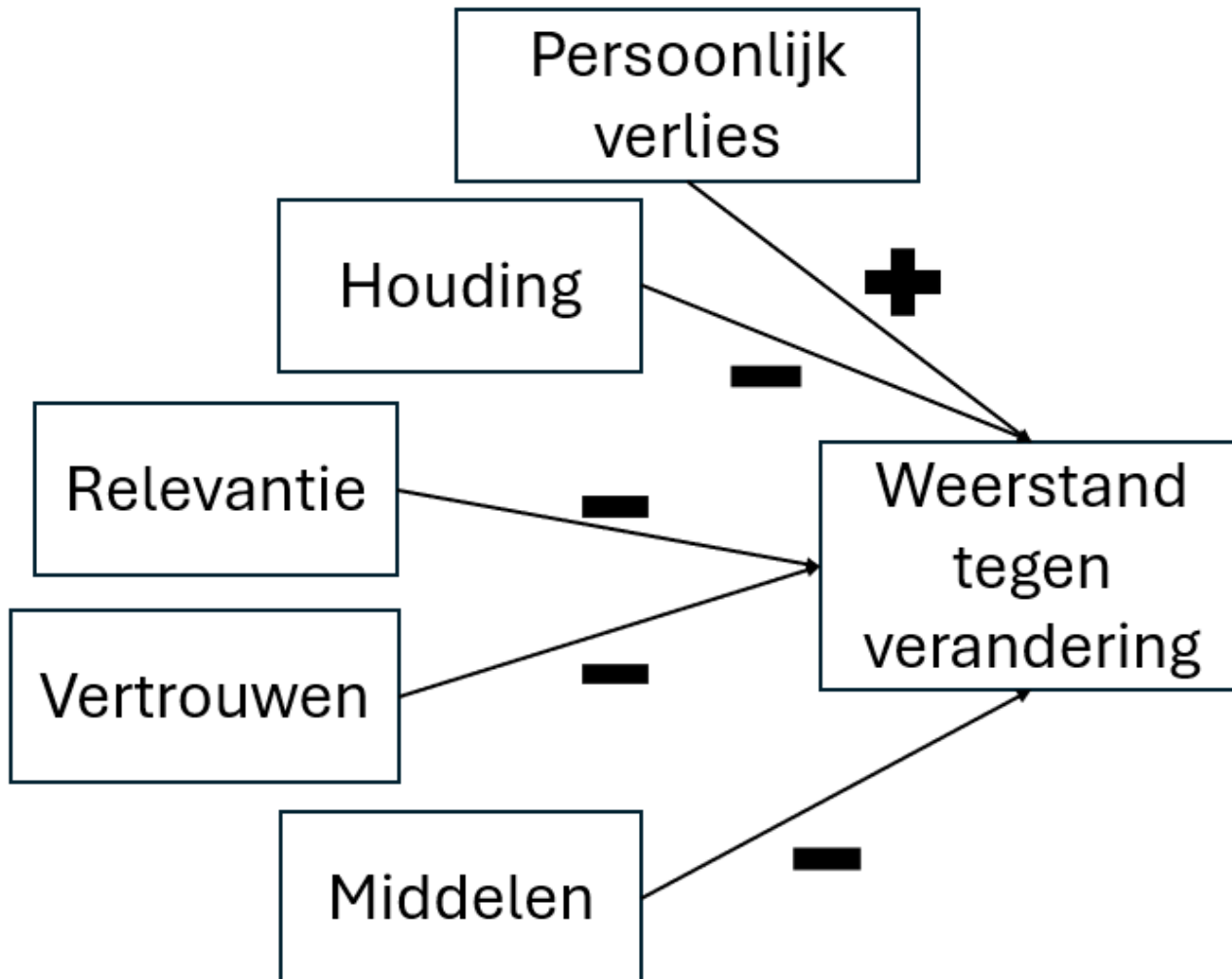
1. BREED 2. COMPLEET 3. POSITIEF & NEGATIEF

	Frequentie		Actor rollen	
1	2	3	4	5
Beleefdheid 9 items	Integriteit 13 items	Psychologisch veilig gedrag 14 items	Inclusief gedrag 15 items	Digitaal veilig gedrag 16 items
Fysiek wangedrag 9 items	Materieel wangedrag 13 items	Psychologisch wangedrag 14 items	Socio-cultureel wangedrag 15 items	Digitaal wangedrag 16 items

- ORGANISATIE NETWERK
- GERICHTE INTERVENTIE



Literatuuronderzoek: Verwachte Invloeden op Weerstand



H1. Hogere perceptie van **persoonlijk verlies** → toename van weerstand

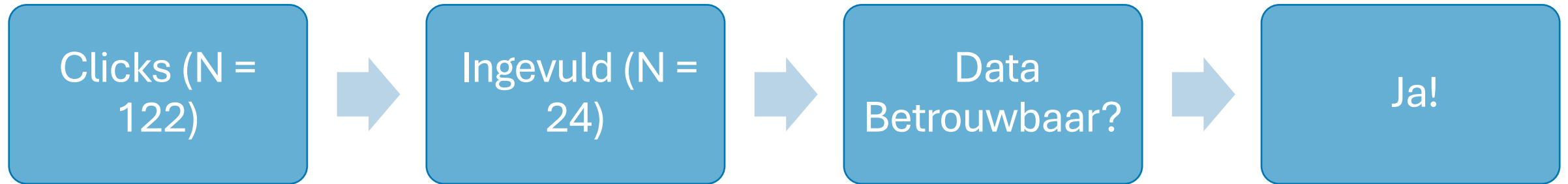
H2. Positieve **houding** ten opzichte van de meting → afname van weerstand

H3. Beleving van **relevantie** van de verandering → afname van weerstand

H4. **Vertrouwen** in de uitvoering van de meting → afname van weerstand

H5. Beschikbaarheid van **middelen** om verandering te ondersteunen → afname van weerstand

Data Collectie en Bevindingen – Betrouwbaarheid



- ✓ **Betrouwbaarheid**
- ✓ **Normaalverdeling** (geen scheefheid of welving)
- ✓ **Linear**
- ✓ **Homoscedasticiteit** (gelijke spreiding van variatie)
- ✓ **Multicollineariteit** (geen onderliggend verband)



71% Man ($M_{age} \approx 50$)



35.7% Universiteit



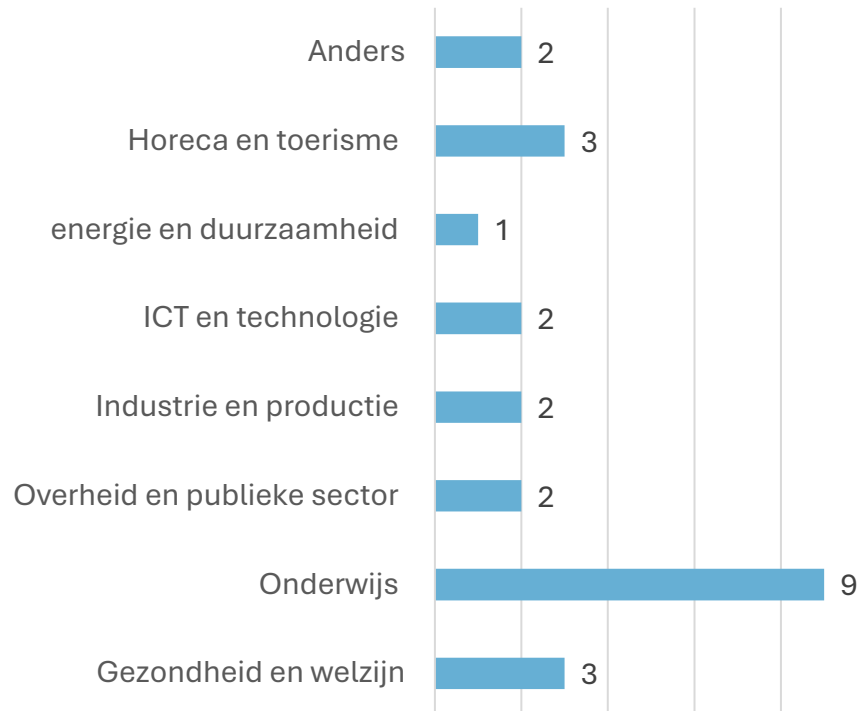
$\approx$ 1-10 jaar in dienst

Variabele	Alpha
Vertrouwen	.771
Relevantie	.828
Houding: Management	.825
Houding: Medewerker	.716
Persoonlijk Verlies	.914
Middelen	.712
Weerstand tegen Verandering	.808

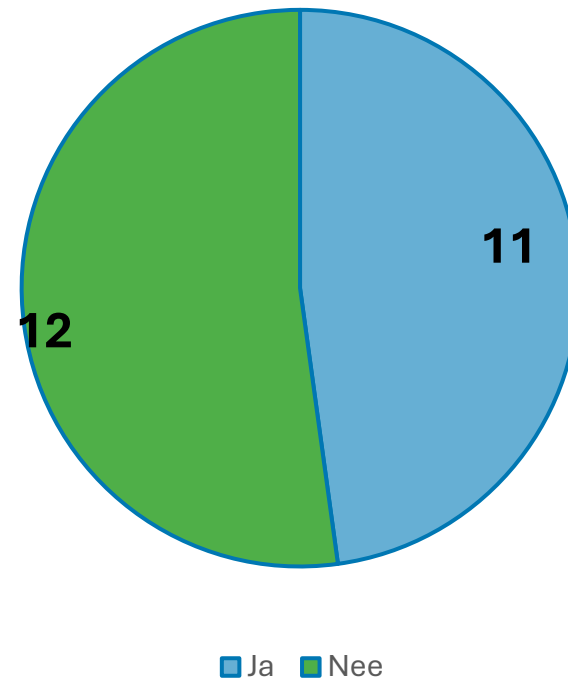
Note. Cronbach's Alpha > 0.70 is betrouwbaar

Profiel van Participanten en hun Organisaties

Sector

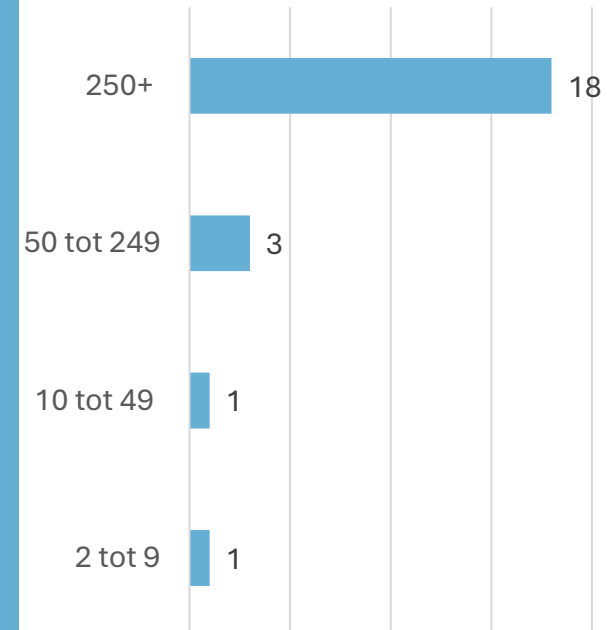


Onderdeel van management team

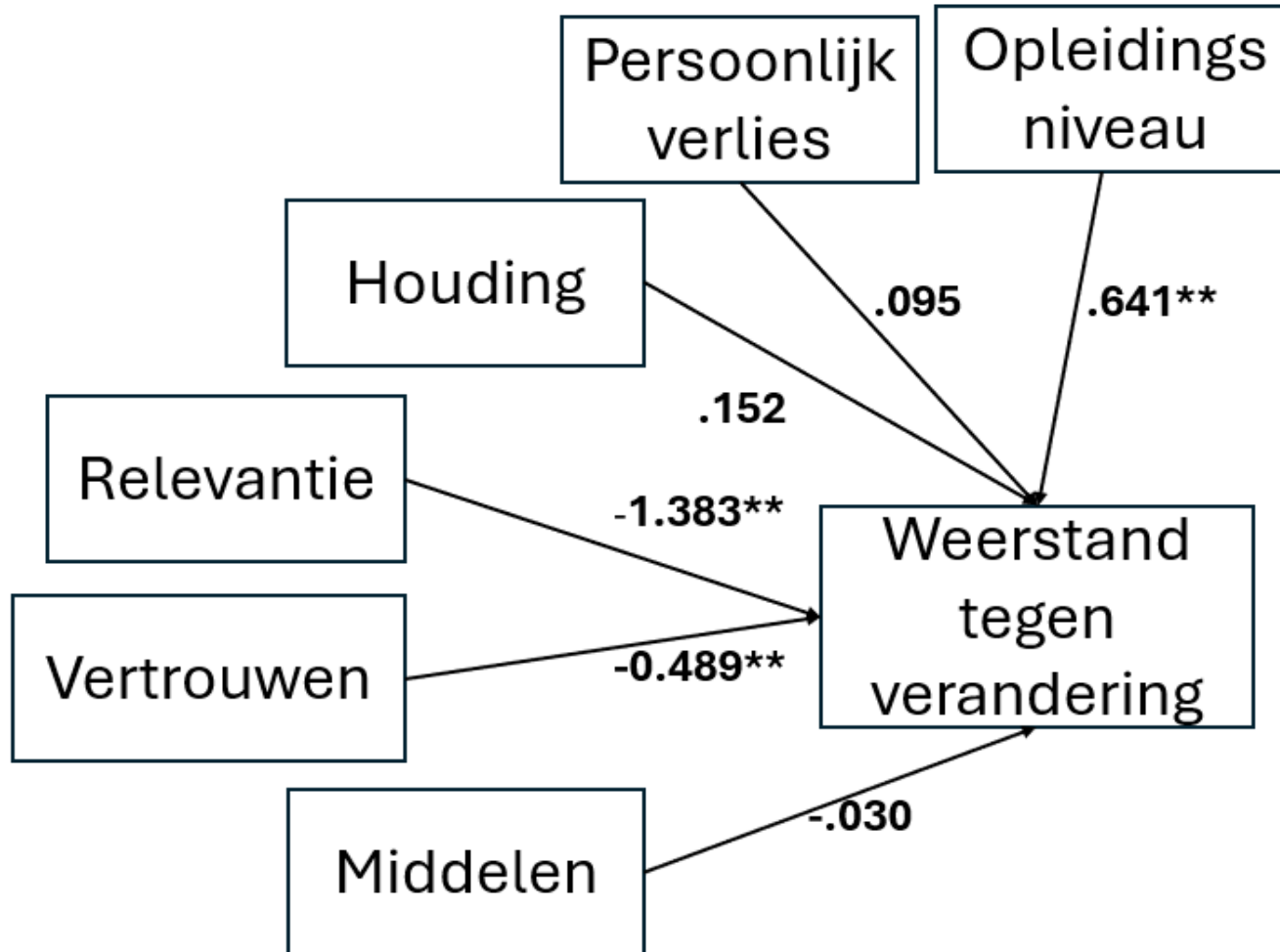


Onderdeel van MT: Nee = 52% (N = 23)

Aantal medewerkers



Resultaten: HR Perspectieven op Weerstand



- **Relevantie** ($B = -1.383$, $p = .013$) van de meting en **Vertrouwen** ($B = -0.489$, $p = .011$) in de uitvoering ervan voorspellen een afname van weerstand tegen verandering.
- **Persoonlijk verlies**, **Houding** en beschikbare **Middelen** blijken geen significante voorspellers van weerstand tegen verandering ($p > .05$).
- Een hoger **Opleidingsniveau** ($B = .641$, $p = .016$) gaat gepaard met een verhoogde weerstand tegen verandering.

Note. ** $P < .05$ (significant resultaat)

Het Meten van (On)Gewenst Gedrag: meer Voordelen dan Nadelen

Voordeel	Aantal
Grip op gewenste samenwerking in de organisatie	24
Verzuimbepierking	23
Escalatie in de kiem smoren	21
Verloopbepierking	19
Goede PR	8
Geen	1
Anders	
Verhoging veiligheid	1
Preventief effect	1
Medewerkers zullen zich verbonden voelen met organisatie en kunnen bevlogen werken	1

Nadeel	Aantal
Het management heeft andere prioriteiten	14
Onzekerheid om dit onderwerp op de agenda te zetten	12
Geen noodzaak op dit onderwerp	9
Financiële investering	5
Geen	5
Anders	
Risico dat er onvoldoende mee wordt gedaan	1
Oude machtsstructuur komt onder druk te staan	1
Onvoldoende instrumenten om dit te verbeteren	1
Belasting (tijd/energie) op de populatie	1

Vervolgstappen en Aanvullende Benodigdheden

1

Opvolgingsprocedures

2

Duidelijkheid over instrument

3

Een precedent

Dank voor uw aandacht!

In dit project werkte Vrije Universiteit Amsterdam samen met NVP, Instituut GAK, en CIVINC.

