



BUSINESS FITSCAN

VERGROOT VERANDERVERMOGEN

Samenvatting Nationale Benchmark Verandervermogen 2018

Inleiding Nationale Benchmark Organisatie Verandervermogen 2018

Veranderen is moeilijk: 70% mislukt, kost ook nog geld en tijd, frustreert en oogst verandermoeheid

“Het is mijn overtuiging, dat als een organisatie niet of slecht in staat is om te veranderen en te innoveren, het einde inzicht is”

- John Heller, CEO Louwman Groep

Als je vandaag doet wat je gisteren hebt gedaan, dan tel je morgen niet meer mee. Dus organisaties die ook op langere termijn relevant en concurrerend willen blijven, moeten daadwerkelijk kunnen veranderen. Zeker in deze tijd van grote technologische, sociale en ecologische veranderingen speelt het zogenaamde Verandervermogen van de organisatie een steeds grotere rol.

Aan plannen voor nieuwe concepten of nog betere producten en diensten is bij de meeste bedrijven en instellingen in Nederland geen gebrek. Maar veel plannen eindigen onder in de la. En als ze dan worden opgepakt mislukt 70%. Hoe dat komt? Met name door gebrek aan organisatie breed draagvlak, omdat lang niet alle neuzen - van leidinggevend tot uitvoerend - in dezelfde richting wijzen en omdat medewerkers onvoldoende serieus worden genomen. Dit leidt tot misverstanden en onbegrepen en verkeerd uitgelegde keuzes. Dergelijke trajecten halen niet het beoogde resultaat, kosten onnodig veel tijd, geld en energie en leiden tot frustratie en zelfs verandermoeheid.

Veranderen is moeilijk. Maar met inzicht in je eigen Organisatie Verandervermogen, kan je beter te sturen en dan wordt het makkelijker. De kans om je veranderdoelen te bereiken groeit en je bespaart tijd en geld en krijgt meer betrokkenheid.

Organisaties kloppen daarom aan bij Business Fitscan. Met extra ondersteuning is het mogelijk om (toekomstige) belemmeringen te identificeren en weg te nemen.

Om te zien hoe het in Nederland is gesteld met het Verandervermogen en om vergelijkingsmateriaal te hebben, is voor de tweede keer een Nationale Benchmark Verandervermogen uitgevoerd. Het onderzoek maakt inzichtelijk waar de belemmeringen en de verbeterpunten in Nederland en per sector liggen.

Meer dan 1500 respondenten hebben meegewerkt aan het online-onderzoek dat is uitgevoerd door RenM|Matrix, een gerenommeerd onderzoeksbureau dat al langer dan dertig jaar organisatieonderzoeken doet. Ons streven is om met de Benchmark bij te dragen aan een beter Verandervermogen in Nederland. De cijfers geven aan dat we nog een lange weg te gaan hebben.

Tom Koppelman

Directeur Business Fitscan



Samenvatting

Verandervermogen in Nederland is laag.

De vraag is niet of je moet veranderen, maar hoe goed je in staat bent daadwerkelijk te veranderen

Door de storm van sociale, ecologische en technische vernieuwingen is niet de vraag of je moet veranderen, maar hoe goed je in staat bent om daadwerkelijk te veranderen. De praktijk wijst uit hoe moeilijk dat is.

Hoe goed zijn we in veranderen?

Door gebrek aan Verandervermogen sneuvelt 70% van alle initiatieven. En het kost uiteindelijk ook nog veel tijd, geld en energie en nog rampzaliger; het leidt tot frustratie en verandermoedigheid op de werkvloer. Op termijn kan het zelfs de relevantie en bestaansrecht van een organisatie bedreigen. Beter worden in veranderen brengt dus veel op.

2e Nationale Benchmark Verandervermogen 2018

Beter worden begint met het zichtbaar maken. Daarom hebben we voor werkend Nederland voor de 2e keer het Verandervermogen in kaart gebracht. Aan het onderzoek hebben 1500 leidinggevend en werknemers uit alle sectoren meegewerkt.

Frustratie en verandermoedigheid liggen op de loer

Het Verandervermogen is in 2018 t.o.v. 2016 licht verbeterd maar het blijft (te) laag. Op een schaal van +100 tot -100 is deze -20. (Net Change Factor©). Dit houdt in dat de houding t.a.v. veranderen negatief is. Er is geen enkele sector, die positief scoort. Het beste scoort Gezondheidszorg en Welzijn met -13 en de Overheid - met bijna 30 punten minder – het slechtste (-42). Frustratie en verandermoedigheid liggen daarmee nog steeds op de loer.

Net Change Factor

- Gezondheidszorg en welzijn (-13)
- Nederland (-20)
- Overheid (-41)



De grafiek geeft de Net Change Factor© van Nederland en de beste en slechtst presterende sector weer. Een score boven 0, betekent, dat er meer positieve, dan negatieve krachten spelen rondom veranderingen. Bij een score onder 0 juist andersom. Bij een positieve score verandert de organisatie dus “DANKZIJ” de positieve houding. En bij een negatieve score “ONDANKS” de negatieve houding. Het is vanzelfsprekend dat veranderen “DANKZIJ” betere resultaten oplevert.

Kloof met leidinggevende

Overall vindt ruim een derde van alle medewerkers (36%), dat de eigen organisatie niet of slechts beperkt in staat is om te veranderen. Vooral ambtenaren spannen de kroon; de helft twijfelt aan het Verandervermogen. Kijken we naar functieniveau, dan twijfelt slechts een klein deel van de top aan het eigen Verandervermogen. Daar staat tegenover dat slechts een klein deel van de medewerkers (17%) juist veel vertrouwen heeft in de eigen organisatie. De top van de organisatie overschat dus het Verandervermogen van de eigen organisatie en verwacht dat het wel goed komt, terwijl de medewerkers daar een heel ander beeld bij hebben. Het verschil is groot en in 2 jaar tijd zelfs licht toegenomen. En daarmee is de kans op mislukkingen gegroeid.

Millennials en 55 plussers

Als we naar leeftijden kijken, zien we ook een groot verschil tussen jongeren en ouderen. Maar in tegenstelling tot wat de meeste mensen verwachten, scoren 55 plussers met -9 aanzienlijk beter dan jongeren tussen 25-34 jaar (-38). Dit lijkt te maken te hebben met de baanonzekerheid en de mate waarin organisaties jongeren aan zich weten te binden. Als dit iets zegt over de toekomst, dan is hier nog veel werk aan de winkel.

De veranderDrivers

De lage scores zijn te verklaren met behulp van de de 5 onderliggende veranderDrivers; Noodzaak, Koers, Veranderruimte, Betrokkenheid en Belemmeringen. (toelichting bijlage) Bijna één op de twee werkenden vindt de Koers, die hun organisatie vaart, niet sterk en laat zich er daarom niet door leiden. Dit heeft een groot drukkend effect op het Verandervermogen. Daarnaast voelt slechts één op de vijf medewerkers een sterke Noodzaak om te veranderen. Dit is lager dan 2 jaar geleden, terwijl de dynamiek in de maatschappij verder lijkt te zijn toegenomen. Dat kan betekenen dat ze enigszins tevreden zijn met de huidige situatie, maar meer voor de hand liggend is dat er een groot onzekerheidsgevoel heerst. De Noodzaak wordt overigens het sterkst gevoeld in de Financiële Sector en bij Overheid. Dat er zo weinig vertrouwen in de eigen organisaties is, heeft ook te maken met de manier waarop plannen tot stand komen en worden gepresenteerd. De helft van de ondervraagde medewerkers is van mening dat er veel te weinig beroep wordt gedaan op de kennis, inzichten en vaardigheden van de eigen medewerkers. Ze ervaren dus een groot gebrek aan Veranderruimte. In combinatie met een redelijke Betrokkenheid van ca. 70% - hier wordt al jaren actief opgestuurd - en het feit dat ongeveer 50% van de medewerkers serieuze Belemmeringen ervaart bij veranderingen, levert dat de negatieve overall score op.

Conclusie

Het Verandervermogen in Nederland is wel iets gestegen, maar er is nog lang niet positief. Toch is dit wel hard nodig in deze tijd waarin vernieuwingen elkaar in een razendsnel tempo opvolgen. Uiteindelijk tel je morgen als organisatie niet meer mee, als je vandaag doet wat je gisteren hebt gedaan. Kortom: het is tijd om bewust te sturen op Verandervermogen.

Waar te beginnen?

Dat hangt af van de eigen specifieke situatie. Elke organisatie is nu eenmaal anders. Business Fitscan helpt daar graag bij.

Interesse?

Neem dan contact op met Business Fitscan

“Data maken beslissingen dus beter en de Business Fitscan levert een data-gedreven aanpak om beter te kunnen veranderen!”

- Raymond van Es, Chief Analytics Officer Data Analytics

Bijlage Begrippenlijst

Net Change Factor©

Verandervermogen van de organisatie in één cijfer uitgedrukt. Dit is het resultaat van het aandeel medewerkers dat een sterk vertrouwen heeft in het vermogen van de organisatie om te veranderen minus het aandeel dat geen of hooguit deels vertrouwen daarin heeft.

VeranderDrivers

VeranderDrivers zijn de relevante en beïnvloedbare aanjagers van het Verandervermogen. Zij vormen gezamenlijk de onderbouwing van de Net Change Factor©. De VeranderDrivers zijn de volgende:

A. Verander-Noodzaak:

Dit is de mate waarin medewerkers de Noodzaak voelen om te veranderen. Dit is de “trigger”. Hoe meer de noodzaak door de gehele organisatie wordt ervaren, hoe groter het Verandervermogen.

B. Koers

Dit is de mate waarin medewerkers de koers van de organisatie kennen en ondersteunen. In de koers onderscheiden we Missie en Visie, Doelen en Strategie. Hoe duidelijker de koers en hoe meer die wordt gedragen, hoe groter het Verandervermogen.

C. Betrokkenheid

Dit is de mate waarin medewerkers zijn betrokken bij de organisatie en de strategie en trots zijn. Betrokkenheid geeft aan in hoeverre men bereid is energie te stoppen in de organisatie. Dat is belangrijk, zeker omdat bij veranderingen extra energie nodig is. Hoe hoger de betrokkenheid, hoe hoger het Verandervermogen.

D. Veranderruimte

Veranderruimte is de ruimte die de medewerkers ervaren om hun eigen kennis, ervaring en vaardigheden in te zetten om veranderingen te realiseren in combinatie met de houding van de collega's ten aanzien van veranderingen. Hoe groter de Veranderruimte, hoe groter het Verandervermogen.

E. Belemmeringen

Dit is de mate waarin medewerkers belemmeringen ervaren om te kunnen veranderen. Deze liggen – zo ervaren zij dat – buiten hun invloed.

Colofon

Dit rapport opgesteld en uitgegeven door Net Change Factory BV de eigenaar van Business Fitscan.

Het onderzoek uitgevoerd door RenM|Matrix.

+31 (0)85 – 30 30 230

© 2018 Net Change Factory BV. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking van (gedeelten van) dit document zonder schriftelijke toestemming van de uitgever is verboden. Alhoewel de redactie van dit document met uiterste zorgvuldigheid is geschied, is de uitgever niet aansprakelijk voor eventuele (zet)fouten en/of schade die daarvan direct of indirect het gevolg zou kunnen zijn. Voor de volledigheid van ons copyright beleid verwijzen wij u naar de website www.businessfitscan.nl.

