

## Bijlage 1: Vragenlijst diepte-interview

### Introductie thema (1)

Korte introductie van het onderwerp: 'veranderbereidheid onder werknemers'. In bredere context zijn collega studenten bezig geweest met wat de invloed kan zijn van bijvoorbeeld leiderschapsstijlen en organisatiestructuren op veranderbereidheid. In elk onderzoek kwam een soort basismodel terug, waarin 'willen', 'moeten' en 'kunnen' van invloed zijn op veranderintentie en verandergedrag. Middels een vragenlijst is hier onderzoek naar gedaan, deze vragenlijst is voor dezomer afgenomen onder vijf organisaties. Mijn onderzoek zal gericht zijn op de validiteit van het onderzoek. Zijn gevonden verbanden en de beschreven conclusies juist? Dit kan leiden tot een bevestiging, een (voor een deel) ontkrachting en/of tot interessante aanbevelingen voor eventueel vervolgonderzoek.

De gegevens van dit interview worden anoniem verwerkt. Geluidsopnamen worden na schriftelijke uitwerking verwijderd.

Eerst vragen naar iemands; functie, afdeling, werkervaring e.d. (2)

### Vragen

#### *Veranderintentie (3)*

1. Hoe stond je in eerste instantie tegenover de organisatieverandering?
2. Wat is bepalend geweest voor de mate van jouw intentie tot het al dan niet mee gaan in de organisatieverandering?
3. Ben je anders tegen het veranderproces aan gaan kijken in de loop van de tijd?
4. Wat is/was bepalend voor die verandering ten opzichte van de organisatieverandering?
5. En welk effect heeft dit gehad op jouw intentie tot veranderen?
6. Hebben jullie een bepaalde manier van werken moeten opgeven voor de organisatieverandering?
7. Heb je momenten van weerstand gehad tijdens de organisatieveranderingen (die er misschien eerder niet waren)?
8. In hoeverre is er ruimte om tegen de veranderingen te zijn?
9. Worden naar uw mening over het algemeen veranderingen in uw organisatie als bedreigend ervaren? Zo ja, waarom is dat denkt u? Zo nee, idem.
10. Hoe wordt over het algemeen omgegaan met reacties op organisatieveranderingen in deze organisatie?
11. Wat is binnen deze organisatie bepalend geweest voor de veranderintentie van de werknemers? (Begripsvaliditeit)

#### *Moeten – subjectieve norm (4)*

1. Hebben de meningen van anderen een rol gespeeld in jouw mening over de organisatieverandering? Zo ja, op welke manier?
2. Hoe was de relatie tussen jou en jouw leidinggevenden tijdens de organisatieverandering?
3. Wat werd van jou verwacht tijdens de organisatieverandering?

4. Werd hier al dan niet (gezonde) druk uitgeoefend op jouw handelen?
5. Wat waren of konden de consequenties zijn in het al dan niet meegaan in de organisatieverandering? Heeft dit jouw handelen bepaald?
6. Was er tijdens de organisatieverandering sprake van een directe of indirecte manier van leidinggeven?
7. Zijn er nog andere punten wat betreft interne en externe druk die nog niet genoemd zijn, maar wel van belang waren in de organisatieverandering? Vragen naar andere punten van externe drang, bijv. concurrentie, overheidsmaatregelen, technologie e.d. (Begripsvaliditeit)

#### *Kunnen- gedragscontrole (5)*

1. Hoe essentieel zijn over het algemeen veranderingen in jullie organisatie?
2. Lijken de veranderingen op elkaar?
3. Hoe is de organisatieverandering geïntroduceert? Hoe heeft dit invloed op de veranderintentie?
4. Was het duidelijk wat van iedereen werd verwacht tijdens de organisatieverandering?
5. Waren kennis, ervaring en middelen voldoende aanwezig om de organisatieverandering tot een succes te laten komen?
6. Ontbraken er nog andere bepaalde zaken die belemmering gaven in de organisatieverandering? (Begripsvaliditeit)

#### *Willen – attitude (6)*

1. In hoeverre is iemands karakter van invloed op houding ten opzichte van verandergedrag?
2. Zagen collega's de meerwaarde in van de organisatieverandering?
3. Wat is een passend woord dat past bij het grootste gedeelte van de werknemers richting de organisatie; gelatenheid of betrokkenheid? Of zou u voor een ander woord kiezen?
4. Wat heeft de organisatieverandering opgeleverd voor de organisatie? Werknemers? (denkend aan werkzekerheid, inkomsterlies, andere collega's/andere functie, succes organisatie)
5. Had de organisatieverandering voor jou ook een persoonlijk voordeel?

#### *Verandergedrag (7)*

1. Medewerkers hebben misschien wel de intentie tot veranderen, maar vindt er ook daadwerkelijk verandering in gedrag plaats? Hoe heeft dit er bij jullie uitgezien? (Begripsvaliditeit)
2. Is dit tijdens het veranderproces sterker geworden, of juist afgezwakt of gelijk gebleven? Wat is hier de oorzaak van?
3. Is de organisatieverandering bijgesteld? Groter begonnen, aangepast? Daadwerkelijk uitgevoerd zoals die gebracht was?
4. Heeft dit effect gehad op gedrag van jou en je collega's?
5. Is de organisatieverandering voornamelijk een zaak van moeten, willen of kunnen geweest? Toelichting...  
Geldt dit ook voor jou persoonlijk?