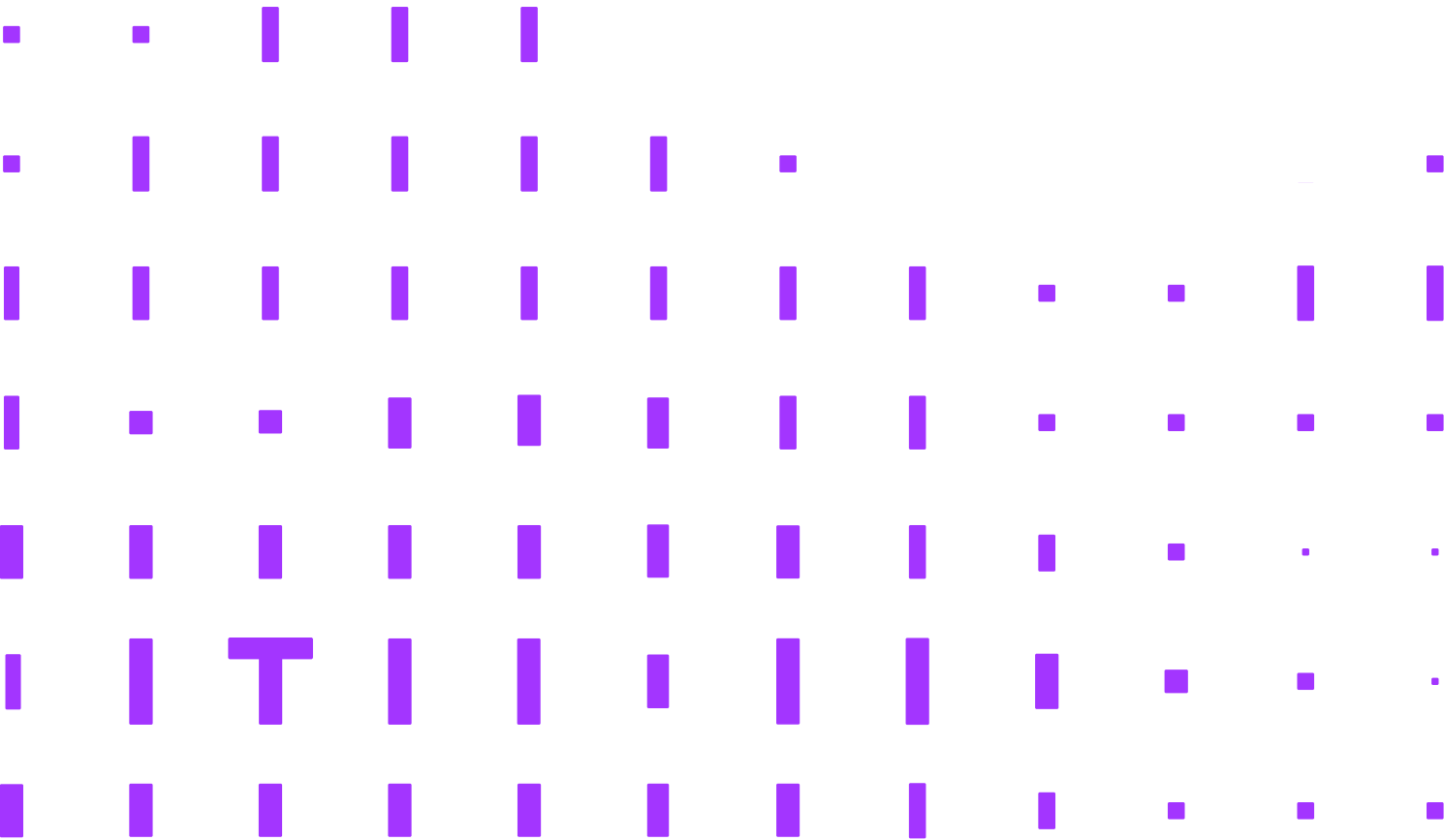




MET HART
EN HOOFD:
HOE LEIDERS
EEN FUTUREPROOF
CULTUURVERANDERING
KUNNEN STIMULEREN



Waarom is cultuurverandering belangrijk voor succes in de toekomst?	4
Wat is bedrijfscultuur precies?	5
Wat zijn de belangrijkste kenmerken van een toekomstbestendige werkplekcultuur?	6
Welke rol spelen leiders bij cultuurverandering?	7
Hoe kunnen leiders hun medewerkers helpen om cultuurverandering te omarmen?	8
Hoe kunnen organisaties hun leiders versterken om cultuurverandering aan te sturen?	10
Hoe kan Talogy bedrijven helpen positieve verandering te omarmen en aan te sturen?	12





Snelle verandering is deel uit gaan maken van het nieuwe normaal in organisaties wereldwijd, wat invloed heeft op wat het betekent om op de huidige markt een succesvol bedrijf te zijn. De organisaties die blijvend succes boeken zijn de organisaties die zich niet verzetten tegen verandering maar die het omarmen, waarbij zij begrijpen dat er een belangrijk ingrediënt is voor succes in tijden van overgang: bedrijfscultuur.

Uit een enquête in 2021 bleek dat [72 procent van de leiders en medewerkers](#) het erover eens was dat cultuur helpt om veranderingsinitiatieven te doen slagen. Als zoveel mensen het belang ervan inzien, waarom is bedrijfscultuur dan zo vaak een obstakel voor organisatorische verandering in plaats van een katalysator? Hoe kunnen organisaties een positievere, toekomstbestendige cultuur ontwikkelen?

De sleutel tot deze vraag ligt bij de mensen binnen de organisatie. Mensen zijn essentieel als het erom gaat positieve cultuurverandering teweeg te brengen.

Met name leidinggevendenden in organisaties spelen een belangrijke rol bij het aansturen van de verandering die teweeg moet worden gebracht. Zij zijn als rolmodel essentieel om verandering in de organisatie te communiceren en ondersteunen. Leer hoe jij je leiders in staat stelt de voorvechters van de cultuurverandering te zijn die je organisatie helpt nu en in de toekomst succesvol te zijn.



72%

van de leiders en medewerkers is het erover eens dat cultuur helpt om veranderingsinitiatieven te doen slagen.



Een positieve bedrijfscultuur is zeer bepalend voor het welzijn, de motivatie en de prestaties van een medewerker, en bijgevolg voor het succes van de organisatie.





Waarom is cultuurverandering belangrijk voor succes in de toekomst?

Het enige wat we nauwkeurig kunnen voorspellen over de toekomst is dat er veranderingen zullen blijven komen. Om zich aan te passen aan verandering en levensvatbaar te blijven, zouden bedrijven zich niet alleen moeten richten op het doorvoeren van de veranderingen die nu nodig zijn om bij te blijven, maar zich ook voorbereiden op de toekomst.

Bedrijven die zijn voorbereid op de toekomst kunnen een voorsprong nemen op de concurrentie, omdat zij op verandering anticiperen voordat het echt zo ver is, waardoor zij zich makkelijker kunnen aanpassen aan de evoluerende omgeving. Met andere woorden: ze blijven wendbaar en staan open voor nieuwe uitdagingen.

Klaar zijn voor de toekomst moet tot in het DNA van de bedrijfscultuur van een bedrijf zijn ingeworteld. Het garandeert een omgeving waarin de medewerkers in staat zijn om te bloeien, welke uitdagingen en veranderingen er ook op hun pad komen. Deze wendbaarheid moet verweven zijn met de cultuur van een bedrijf zodat de medewerkers zo nodig kunnen schakelen en zich opnieuw kunnen focussen.





Wat is bedrijfscultuur precies?

Cultuur kan voelen als een behoorlijk abstract woord, maar het is van essentieel belang om de betekenis ervan te begrijpen. Organisatiecultuur is in wezen de persoonlijkheid of identiteit van je bedrijf en omvat de strategieën, acties, waarden en missie van je organisatie. Cultuur beïnvloedt elk aspect van je organisatie, en je medewerkers kunnen jouw organisatiecultuur waarschijnlijk beschrijven op basis van hun dagelijkse ervaring op het werk.

De complexe aard van cultuur betekent dat er toegewijde aandacht voor nodig is als een organisatie het wil veranderen of zelfs als een organisatie een positieve cultuur wil behouden. Te veel bedrijven behandelen cultuur als een project, maar het is niet zo simpel als een eenmalig initiatief. Je cultuur zal pas volledig tot bloei komen als je het behandelt als een essentieel bezit dat je voortdurend verfijnt.

Waarom zouden bedrijven zo veel tijd en aandacht moeten investeren in het optimaliseren van hun organisatiecultuur? Kort gezegd kan cultuur de hoeksteen zijn die je algemene succes bepaalt. [McKinsey zegt hierover het volgende](#):

//

Onder de meest succesvolle bedrijven vormt cultuur de ruggengraat van de gezondheid van de organisatie en voedt het in de loop der tijd blijvende hogere prestaties: **Bedrijven die een sterke cultuur hebben, halen een tot drie keer hoger rendement voor aandeelhouders** dan bedrijven die dit niet hebben.

//

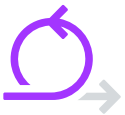


Wat zijn de belangrijkste kenmerken van een toekomstbestendige werkplekcultuur?

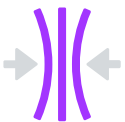
Ook al kunnen we niet exact voorspellen wat de toekomst ons zal brengen, we kunnen erop vertrouwen dat er enkele eigenschappen zijn die kenmerkend zijn voor organisaties die zich met succes een weg banen door de snel veranderende wereld.

De cultuur van toekomstbestendige organisaties brengt evenwicht tussen een duidelijke richting vanuit een gemeenzaam doel en de flexibiliteit die nodig is om innovatie en verandering te omarmen.

Laten we eens van dichtbij bekijken wat de belangrijkste aspecten zijn die helpen een bedrijfscultuur op te bouwen die voorbereid is op de toekomst.



Wendbaarheid om makkelijk de aanpak bij te stellen en acties bij te sturen als er veranderingen plaatsvinden



Veerkracht om na tegenslagen de draad weer op te pakken en een positieve instelling te behouden



Het welzijn van medewerkers als een belangrijke voorwaarde voor langdurige motivatie en innovatie



Diversiteit en inclusie om een dynamisch en veelzijdig personeelsbestand te creëren waarbij mensen elkaar aanvullen



Leiderschap waarbij de mens centraal staat en leiders hun mensen versterken, motiveren en inspireren



Welke rol spelen leiders bij cultuurverandering?

Bij eender welk soort cultuurverandering geldt dat leiders een centrale rol spelen. Hun houdingen, woorden en acties kunnen het proces ofwel bevorderen ofwel hinderen.

[Uit recent onderzoek dat werd uitgevoerd door Gallup](#) blijkt dat er een sterk positief verband bestaat tussen medewerkers die het er sterk mee eens zijn dat "hun leiders hen helpen te zien hoe veranderingen die nu worden doorgevoerd hun organisatie in de toekomst zullen beïnvloeden" en medewerkers die het er sterk mee eens zijn dat "hun bedrijf de snelheid en wendbaarheid heeft om in te spelen op veranderingen wat betreft klanten en de markt en [...] dat zij weten wat er van hen wordt verwacht." Deze medewerkers laten ook weten meer betrokkenheid en minder stress, symptomen van burn-out en een te hoge werkbelasting te ervaren.

Om cultuurverandering onder medewerkers aan te moedigen, moeten leiders:

- **Informeren:** Leiders moeten over verandering praten op positieve en informatieve manieren zodat medewerkers begrijpen waarom de veranderingen worden geïmplementeerd en waar ze zich aan aanpassen of naartoe werken.
- **Inspireren:** Leiders moeten doen wat ze zeggen door het goede voorbeeld te geven wat betreft de houdingen en gedragingen die ze willen zien van hun medewerkers.
- **In staat stellen:** Leiders moeten verandering teweegbrengen door een focus op het optimaliseren van welzijn en motivatie, het maximaliseren van ruimte voor samenwerking en door toegang te garanderen tot hulpmiddelen zodat medewerkers zich energiek voelen en klaar om zich aan te passen.





Hoe kunnen leiders hun medewerkers helpen om cultuurverandering te omarmen?

Bij het veranderen van de cultuur van een organisatie gaat het erom zowel een emotionele als geestelijke verandering teweeg te brengen. Medewerkers moeten worden gemotiveerd om verandering te omarmen en er moet worden gewerkt aan hun begrip en vaardigheden om een nieuwe manier van werken in je bedrijf mogelijk te maken. Er zijn verschillende manieren waarop leiders cultuurverandering in hun organisatie mogelijk kunnen maken en medewerkers kunnen helpen deze verandering te begrijpen en zich aan te passen.

1. Zorgen voor bewustzijn en begrip

Leiders moeten duidelijk het wat en vooral het waarom achter de verandering aan hun medewerkers communiceren. Met andere woorden: ze moeten met medewerkers delen wat de visie van de organisatie is op de verandering zodat zij weten en kunnen waarderen waar ze naartoe werken.

Als medewerkers bijvoorbeeld worden gevraagd om tijd te maken voor een-op-eengesprekken met collega's, moeten ze weten dat deze stap verband houdt met een groter initiatief om de samenwerking te verbeteren en de banden binnen de organisatie hechter te maken. Hoe meer medewerkers veranderingen in de organisatie begrijpen, hoe waarschijnlijker het is dat ze een positieve bijdrage leveren aan het proces.

2. Betrokkenheid creëren door te luisteren

Voor een transitie is tijd nodig. Over het algemeen begint alles met het feit dat medewerkers de oude manier van werken moeten loslaten om vervolgens over te gaan op een neutrale periode voordat zij het nieuwe volledig omarmen. Leiders moeten hun medewerkers tijd en ruimte geven om zich aan te passen zodat het niet te abrupt is.

Een manier om betrokkenheid bij medewerkers te creëren is door middel van groepssessies en een-op-eengesprekken, waarin medewerkers kwijt kunnen waar ze zich zorgen over maken en vragen kunnen stellen, en het leiderschap de kans krijgt echt te luisteren. Om voor echte medewerking en vertrouwen binnen de organisatie te zorgen is het essentieel dat medewerkers zich gehoord voelen door het leiderschap.

3. Je medewerkers inspireren door het goede voorbeeld te geven

Het juiste voorbeeld geven is essentieel om medewerkers te inspireren om zich aan te passen aan cultuurverandering. Leiders moeten het goede voorbeeld geven door te laten zien hoe men transformatie omarmt en helpt een nieuwe bedrijfscultuur te creëren.

[Uit onderzoek blijkt](#) dat het goede voorbeeld geven een aanzienlijke invloed heeft op de samenwerking van volgers. Als medewerkers zien hoe hun managers enthousiast deelnemen aan verandering en een bijdrage leveren aan een positieve cultuur, zullen velen op een natuurlijke manier dit gedrag kopiëren.



4. Medewerkers motiveren voor verandering

Leiders kunnen hun medewerkers helpen om verandering te zien als een positieve kans en ervoor zorgen dat ze zelfs enthousiast zijn over veranderingen in plaats van angstig. Eén manier om de motivatie en moraal van medewerkers een boost te geven, is door successen die behaald worden in de loop van het proces te vieren.

Leiders kunnen medewerkers ook motiveren om verandering te omarmen door hen erbij te betrekken, door om hun ideeën te vragen over hoe dingen kunnen worden veranderd of verandering kan worden geïmplementeerd, en deze ideeën te gebruiken. Deze samenwerking kan de medewerking en positiviteit binnen de organisatie enorm verbeteren.

5. Medewerkers ondersteunen met de hulpmiddelen die zij nodig hebben

Medewerkers kunnen extra ondersteuning nodig hebben bij het veranderingsproces, en leiders moeten hun best doen om deze ondersteuning te geven. Het maakt niet uit hoe zeer medewerkers gemotiveerd zijn of bereid zijn zich aan te passen, als zij niet over de praktische instrumenten beschikken die ze nodig hebben, zullen ze alsnog vastlopen.

Als medewerkers tegen problemen aanlopen, moeten managers dit signaleren en proactief naar oplossingen zoeken zodat hun mensen zich in staat voelen de cultuurverandering te omarmen en op de nieuwe beoogde wijze te handelen.





Hoe kunnen organisaties hun leiders versterken om cultuurverandering aan te sturen?

Opdat de organisatie echt zijn cultuur verandert, moeten leiders worden ondersteund en in staat worden gesteld om verandering te omarmen en hun medewerkers de weg te wijzen.

Voor medewerking en begrip zorgen

Alles begint met belangrijke gesprekken achter de schermen om leiders te helpen begrijpen wat de visie voor verandering is. Het kan lastig zijn voor managers om leiding te geven bij verandering als zij net zo zeer als hun mensen de impact ervan ondervinden. Organisaties moeten erkennen dat ook leiders ruimte nodig hebben om verandering te accepteren en hun gedachten erover te delen, voordat ze klaar zijn om anderen te motiveren. Leiderplatforms kunnen een fantastische manier zijn om deze discussies op gang te brengen.

De dynamiek tussen leider en medewerkers bespreken

Leiders moeten ook begrijpen wat hun rol is als het erom gaat medewerkers te helpen de visie voor cultuurverandering te omarmen. Bespreek vragen zoals:

- Hoe willen we dat onze medewerkers zich gedragen, en hoe moeten zij zich voelen om zich op deze manier te gedragen?
- Hoe zorgen we ervoor dat hun huidige overtuigingen en gevoelens plaatsmaken voor nieuwe ideeën die nodig zijn voor de verandering?
- Wat denken mensen over de organisatie dat deze verandering zal helpen of hinderen?

Deze belangrijke oefening kan kernovertuigingen blootleggen die het veranderingsproces kunnen belemmeren, zoals een gebrek aan vertrouwen in het senior leiderschap.



Prestatieverwachtingen vaststellen

Organisaties moeten ook prestatieverwachtingen vaststellen voor leiders die cultuurverandering willen ondersteunen omdat hun posities als rolmodellen zo cruciaal zijn voor de cultuur. Zorg ervoor dat leiders weten wat er voortaan van hen wordt verwacht en hoe succes zal worden gemeten.

De praktische steun geven die leiders nodig hebben

Organisaties moeten leiders ook uitrusten met de praktische hulpmiddelen die ze nodig hebben om cultuurverandering aan te sturen en hun medewerkers te versterken. Het zou bijvoorbeeld kunnen gaan om training over hoe ze verandering kunnen communiceren en nieuwe technologische hulpmiddelen om samenwerking te vergemakkelijken.

In het welzijn van leiders investeren

Cultuurverandering is een intens proces, niet alleen voor medewerkers maar ook voor leiders. Bedrijven moeten in hun leiders investeren, waarbij ze ervoor moeten zorgen dat ze alles in handen hebben om succes te kunnen boeken en dat hun mentale welzijn altijd de prioriteit heeft. Zorg ervoor dat leiders niet overwerkt, overspoeld en opgebrand raken. Stimuleer een gezonde balans tussen werk en privé voor je leiders, zelfs als het tempo van veranderingen veeleisend voelt.



Hoe kan Talogy bedrijven helpen positieve verandering te omarmen en aan te sturen?

Verandering is onvermijdelijk, dus nu is het moment aangebroken om te bekijken of je organisatiecultuur de wendbaarheid die nodig is om succes te boeken mogelijk maakt. Zijn je leiders en medewerkers veerkrachtig genoeg om de volgende serie uitdagingen direct het hoofd te bieden en door te gaan met bloeien?

Bij Talogy hebben we verstand van organisatiecultuur en de impact die het heeft op succes. Talogy geeft advies, waarbij we ons eigen onderzoek over veerkracht en effectief leiderschap gebruiken om organisaties te helpen zich klaar te maken voor de toekomst en hun cultuur te verbeteren.

Dit proces omvat gewoonlijk:

- Vaststellen welke cultuur je nodig hebt om je bedrijfsstrategie te verwezenlijken en voorbereid te blijven op de toekomst
- Bepalen waar jij je bevindt in het proces om die cultuur te bereiken
- Samenwerken met de leiders en leiderschapsteams binnen je organisatie om te proberen de kloof te dichten
- Leiders en leiderschapsteams ontwikkelen om hen uit te rusten met de vaardigheden die nodig zijn om wendbaar en toekomstgericht te blijven

Ben je er klaar voor om meer te weten te komen over hoe Talogy met jouw organisatie kan werken om te helpen leiders te versterken en je doelen te halen? Bekijk onze talentmanagementoplossingen voor het [creëren van een veerkrachtige en aangepaste cultuur](#), en neem gerust [contact op met ons team](#) wanneer je er klaar voor bent.

