



Cultuuromslag. De 5 Principes

Waarom Cultuur?

Cultuur beïnvloedt bijna alles wat belangrijk is voor een organisatie: medewerkersbetrokkenheid, prestaties, veiligheid en uiteindelijk financieel succes. Maar waar begin je en hoe zorg je ervoor dat de transformatie echt blijvend is?

75% van CEO's

Volgens een studie van Russel Reynolds¹ bij 2.000 bestuurders en CEO's blijkt voor 75 procent van hen "company culture" de grootste prioriteit te zijn, nipt gevolgd door "changing workforce" en "access to talent".

Amper 19%

19% van de Belgische respondenten² zegt dat hun organisatie zeer of extreem effectief is in het evalueren van de waarde die door individuele werknemers in hun organisatie wordt gecreëerd, naast het volgen van activiteiten of resultaten.

Winst +23%

Volgens Gallup-data³ zijn organisaties met betrokken teams 23% winstgevender en 14% productiever. Daarnaast behalen bedrijven met betrokken werknemers een 10% hogere klanttevredenheid en scoren maar liefst 70% hoger op welzijn.

¹ <https://debestuurder.be/human-capital-in-het-bestuur/> geraadpleegd op 27/03/2025

² <https://www.deloitte.com/be/en/services/consulting/analysis/human-capital-trends.html> geraadpleegd op 27/03/2025

³ <https://www.gallup.com/workplace/321725/gallup-q12-meta-analysis-report.aspx> op 27/03/2025

Principe 1.

Zorg ervoor dat je de juiste dingen meet

Neem een diepe duik in de huidige cultuur van je organisatie, verzamel bruikbare gegevens die verder gaan dan oppervlakkige observaties. Identificeer zowel sterke punten om op te bouwen als onderliggende problemen die de voortgang kunnen belemmeren. Door de oorzaken aan te pakken, leg je de basis voor betekenisvolle verandering die aansluit bij je doelen.

Niet zeker hoe je je cultuur moet meten?

DUIN.partners' benadering met Barrett Analytics™ levert objectieve, uitgebreide gegevens die beschrijven waar je bent, waar je naartoe kunt gaan en hoe je daar kunt komen. We gebruiken op waarden gebaseerde analyses, die ingaan op de fundamentele behoeften van zowel de organisatie als de mensen. Onze analytische benadering bouwt de basis die nodig is om het volledige potentieel te ontsluiten en duurzame successen te stimuleren.

Principe 2.

Communiceer eerlijk, open en vaak

Transparantie is de hoeksteen van succesvolle cultuurverandering. Vanaf het begin, communiceer openlijk over het doel en de doelstellingen van het veranderingsinitiatief. Ga in dialoog met je medewerkers en bevorder een omgeving waarin iedereen de kans krijgt om gehoord te worden. Door zowel sterke punten als uitdagingen te delen, cultiveer je de betrokkenheid van alle belanghebbenden.

Onze DUIN.partners aanpak betreft alle belanghebbenden

bij de cultuurmeting en de verandering. Het enquêteproces duurt slechts een paar minuten om te voltooien. De enquête is het begin. Positieve verandering wordt bereikt door mensen samen te brengen en een gedeeld begrip te creëren van de menselijke kant van het bedrijf.

Principe 3.

Weersta de Verleiding om Alles Tegelijk te Fixen

In het afstemmen van uw cultuur op uw bedrijfsstrategie, begin met een paar kritische veranderingen die een significante impact zullen hebben. Of het nu gaat om het bevorderen van innovatie of het afbreken van silo's, pinpoint de onderliggende oorzaken die moeten worden aangepakt. Blijf dan steeds de volgende prioriteiten identificeren. Het creëren van blijvende verandering vereist meestal interventies op veel aspecten van uw organisatie.

Wanneer u uw cultuur verbindt met uw bedrijfsstrategie, helpt het om veranderingen te prioriteren. **DUIN.partners biedt** diepgaande **inzichten**, evenals uitgebreide **adviesdiensten** om uw organisatie te begeleiden en te ondersteunen.

Principe 4.

Stem uw Structuur en Processen Af

Cultuur kan beginnen met een verklaring van uw visie, missie en waarden, maar het leeft in elk aspect van uw organisatie: de operationele systemen en structuren over alle functies heen. Als u probeert uw cultuur te veranderen zonder de

operationele elementen af te stemmen, zal het falen. Verwacht grote en kleine aanpassingen te maken om consistentie met uw kernwaarden en strategische doelstellingen te waarborgen.

Uit onze ervaring met duizenden bedrijven zien we dat de verkeerde afstemming van waarden en gedragingen de meest voorkomende oorzaak is van organisatorische disfunctie. Cultuur, leiderschap en strategie moeten met elkaar verbonden en onderling afhankelijk zijn. We verwijzen hiernaar als “Whole Systems Change” of Systemische Transformatie.

Principe 5. Leiders Tonen de Weg

Uw leiderschap zet de toon voor culturele transformatie. Zorg ervoor dat uw acties en woorden in lijn zijn met de gewenste verandering. Geef leiders de tools om de waarden en gedragingen te belichamen die u wilt cultiveren.

Leiderschap is een reis. De beste plek om deze reis te beginnen of verder te zetten is met objectieve, inzichtelijke gegevens. Om de grootste impact te creëren, combineer **DUIN.partners' Leiderschap en Cultuur Scans** voor een uitgebreid overzicht en plan van hoe leiders cultuur en strategie op elkaar afstemmen voor groter succes.

Van oplossingen tot evoluties – duizenden organisaties en leiders over de hele wereld steunen op Barrett Analytics™ en DUIN.partners' advies. Door de behoeften van uw organisatie, zowel vervuld als onvervuld, te identificeren, meten we de problemen en bieden we uitvoerbare, mensgerichte oplossingen.

Organisaties die hun vertrouwen al gaven



Meer weten?

