



Bedrijfscultuur

Stimulerend of remmend ?

Hefboom voor verandering

Inzicht in de mechanismen
waarom iets werkt of mislukt

Test jezelf

Onze bedrijfscultuur wordt
gekenmerkt door



- Veel branjes blussen
- Roddelen
- Van de hak op de tak springen
- Waarom veranderen want we doen het toch al lang op deze manier
- De beste wint en krijgt gelijk
- Het is nooit goed genoeg
- We willen alles onder controle houden
- Veel bureaucratie aanwezig
- Veel stress bij medewerkers
- Doelen worden vaag geformuleerd
- We krijgen te weinig erkenning voor onze inspanningen en resultaten
- Verantwoordelijkheden en bevoegdheden niet eenduidig vastgelegd
- Een tekort aan engagement
- Moeilijke interne communicatie
- Gebrek aan voorbeeldgedrag
- Te weinig vertrouwen en teamgeest
- Geen risico's nemen
- Onduidelijke afspraken

Wens je oplossingen voor één of meerdere van deze situaties ? Ja, dan is het meten van de bedrijfscultuur aangewezen

Bedrijfscultuur en de tien apen

In een experiment met 10 apen in een kooi wordt een banaan aan het plafond bevestigd. In het midden van de kooi staat een grote ladder zodanig dat de apen gemakkelijk aan de banaan geraken. Maar ... van zodra ze kortbij de banaan zijn, krijgen ze een douche van koud water (wat ze niet graag hebben). Na een tijdje hebben ze geleerd om van de banaan af te blijven.

De kooi gaat open en één aap wordt vervangen door een "nieuwe" die het experiment niet kent. Deze wilt op de ladder kruipen om de banaan te plukken, maar wordt door de collega's apen tegengehouden.

Nadat deze geleerd heeft hier af te blijven, wordt een tweede aap vervangen door een "nieuwe".

Het verhaal herhaalt zich totdat de 10 apen vervangen zijn. Geen enkele "nieuwe" aap komt aan de banaan, zonder dat ze weten waarom dat ze niet op de ladder mogen kruipen.

Bedrijfscultuur : iedereen kent de bedrijfsgewoontes en gedraagt zich ernaar, zonder te weten wat het originele gedrag was.





Stappenplan

Stap 1

- Inventaris van de behoeften van de directie
- Bepaling van de doelstellingen van de metingen en gewenste outcome
- Bepaling van de steekproef (welke deelnemers zullende vragenlijst invullen)

Stap 2

- Deelnemers informeren
- Deelnemers vullende vragenlijst elektronisch is

Stap 3

- Bespreken van bedrijfscultuur profiel met de directie
- Workshop directie- en kaderleden
- Opstellen van actieplan

Stap 4

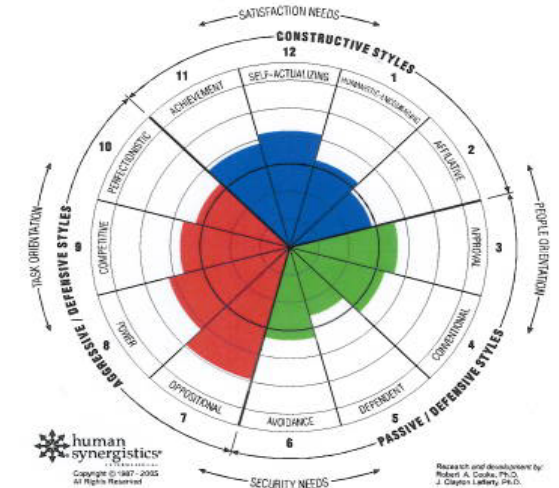
- Actieplan concretiseren
- Opvolgen en bijsturen van actieplan

Meten bedrijfscultuur

- Laferty en Cooke van **Human Synergistics** hebben een genormaliseerde vragenlijst ontworpen voor het meten van de bedrijfscultuur
- De bedrijfscultuur wordt weergegeven in de vorm van een “analoge klok”
- Zichtbaar en bespreekbaar maken van **patronen**, de manier waarop “*hier dingen gedaan worden*”
- Ondertussen al door meer dan 1 miljoen mensen wereldwijd toegepast

Voordelen

- Positieve impact op **management vaardigheden van leidinggevenden** zoals planning, doelen stellen en behalen, motivatie, stress management, time management, conflict hantering, ...
- Van *change management* naar *management of change*
- Positieve impact op **bedrijfsresultaten**
- Positieve impact op **motivatie** van medewerkers en **tevredenheid** klanten



Referenties

- Boek *Excellent*, Impact van bedrijfscultuur op resultaten (Yves Van Nuland) pp 407-437
- Boek *In Great Company* (Human Synergistics)
- Artikel *Meten van bedrijfscultuur met OCI* (Valère Cauwenberg)