



Vitale bedrijfscultuur: zo doet u dat!

Uw medewerkers als ambassadeur voor uw organisatie

[Lees verder >](#)

Uw medewerkers als ambassadeur voor uw organisatie

Vitale bedrijfscultuur: zo doet u dat!



Ze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden: de cultuur van een bedrijf en de mate van betrokkenheid van het personeel. Maar wat is dat eigenlijk: de bedrijfscultuur? En hoe kunt u zorgen voor een gezonde en vitale bedrijfscultuur, waar mensen graag willen werken?

Minder verloop, minder verzuim, betrokken en gemotiveerde medewerkers en last but not least: een hogere productiviteit, omzet en rendement. Elk bedrijf tekent hiervoor. Toch blijkt uit onderzoek (Gallup) dat maar liefst 80 procent van de medewerkers in Nederland zich niet betrokken voelt bij hun bedrijf of organisatie. Een voorzichtige conclusie is dat bedrijven hierdoor het potentieel niet optimaal benutten. Dat geldt voor het bedrijf en voor de medewerkers zelf. De bedrijfscultuur speelt een belangrijke rol bij het al dan niet betrokken zijn en binden van medewerkers. Daarom is het goed om naast goed werkgeverschap ook oog te hebben voor de bedrijfscultuur in uw organisatie.

Relatie bedrijfscultuur en betrokkenheid

Eén van de definities van bedrijfscultuur luidt: de verzameling van normen, waarden en gedrag die in de organisatie worden gedeeld door alle medewerkers en hen aan el-

Maar liefst **80%** van de medewerkers in Nederland voelt zich niet betrokken bij hun organisatie.

kaar bindt. Econoom en organisatieadviseur Gyuri Vergouw verdiepte zich in de relatie tussen bedrijfscultuur en betrokkenheid. Hij is tevens auteur van het managementboek Commitment. 'De wereld verandert razendsnel, door onder meer digitalisering en globalisering. Ook de manier waarop mensen willen werken in organisaties is ingrijpend

***'Heb als manager een 'open mindset'.
Vertel niet hoe het moet, maar ga de dialoog aan'***

gekanteld. De tijd dat een machts- en rollengerichte bedrijfscultuur succes oogstte, is in Nederland echt voorbij.'

Aandacht voor persoonlijke groei

De autoritaire manager op het voetstuk, die alles onder controle heeft en vooral gericht is op financieel resultaat en output is niet meer van deze tijd. Een succesvolle en vitale organisatie heeft, althans in Nederland, vandaag de dag een cultuur waarin ruimte is voor dialoog

met de medewerkers. Ruimte voor persoonlijke groei, ruimte voor optimaal benutten van iemands talenten. Vergouw: 'Jonge mensen zitten bijvoorbeeld helemaal niet meer te wachten op een auto van de zaak of een loopbaan van 40 jaar bij dezelfde baas. Ze willen een manager die bijdraagt aan hun bevologenheid. Die goed luistert, en niet alleen oog heeft

voor de zwakkere broeders in het bedrijf, nee, juist ook voor de sterkere, talentvolle medewerkers. Zo vergroot de manager hun betrokkenheid en zorgt voor onderlinge verbinding en bezieling. Ik noem ze de 4 B's, die leiden tot meer commitment: Betrokkenheid, Bevologenheid, Binding, en Bezieling.' Iemand die vertrekt naar een andere werkgever wordt in een eigentijdse, open bedrijfscultuur niet als verrader gezien, maar als ambassadeur voor het bedrijf. Want centraal staat de groei en

ontplooiing van de medewerker. Blijkbaar is de tijd dan rijp om z'n vleugels uit te slaan.

Als organisatie wilt u natuurlijk dat uw medewerkers ook ambassadeurs zijn van uw bedrijf. Dat ze de organisatie naar buiten toe positief overbrengen. Op feestjes, maar vooral via social media kunnen medewerkers een belangrijke pr-functie verrichten. Hoe kunt u ervoor zorgen dat uw medewerkers als ambassadeurs de communicatie van uw organisatie naar een hoger niveau kunnen tillen? U leest er meer over op menzis.nl/zakelijk/betrokkenheid.

Hoe verander je de bedrijfscultuur?

Het klinkt aannemelijk en ook aantrekkelijk. Maar hoe zorg je er als bedrijf nu voor dat de bedrijfscultuur ombuigt naar meer hedendaagse waarden, normen en gedrag? Hoe zorg je ervoor dat de cultuur een vruchtbare voedingsbodem wordt om betrokken en bevologen medewerkers te boeien en te binden?



Wat medewerkers bindt is in de afgelopen jaren drastisch veranderd.



4 factoren die leiden tot meer commitment:

- Betrokkenheid
- Bevologenheid
- Binding
- Bezieling

Hoe bereik je, kortom, dat de organisatie bijdraagt aan leefkracht, vitaliteit en bezieling? 'Allereerst: zorg als manager voor een "open mindset",' benadrukt Vergouw. 'Sta open voor nieuwe ideeën en trends, nieuwe technologieën, zoals big data, bitcoins, blockchains, etc. De nieuwe generaties bepalen wat er gebeurt in de wereld. Verder: medewerkers willen dat er naar ze wordt geluisterd. Vertel dus niet hoe het moet, maar ga de dialoog aan en geef ze de ruimte. Het gaat in essentie om minder vergaderen, en meer om praten en nog veel meer om luisteren, op alle niveaus in de organisatie.'



Maak duidelijke afspraken

Veranderplannen en strategieën zijn vaak veel te ingewikkeld, volgens Vergouw. Stuurgroepen buigen zich over visies, projectgroepen stellen abstracte en complexe adviezen op. 'Het is dé valkuil voor managers. Probeer daarentegen met de mensen in de organisatie, op de werkvloer, heel simpel te bedenken: wat willen we? Waar willen we naar toe? Geef ze veel verantwoordelijkheid. En spreek af dat iedereen elkaar aanspreekt als een afspraak niet wordt nagekomen. Door met elkaar te praten en naar elkaar te luisteren. Niet één keer per jaar, tijdens een beoordelingsgesprek. Nee, op regelmatige basis, juist ook met de mensen die het goed doen. Zo ontstaat de cultuur die je wil hebben.' Om af te sluiten met: 'Bedenk: werk is om allerlei redenen belangrijk voor mensen. Maar een open bedrijfscultuur waar mensen zelf de ruimte hebben om invloed uit te oefenen kan vrijwel zeker bijdragen aan de betrokkenheid en het binden van medewerkers.'

Vier soorten bedrijfsculturen

Soms kan het een goede optie zijn om een met behulp van vragenlijsten aan medewerkers te inventariseren wat de mix aan bedrijfsculturen vormt binnen een organisatie. Een bekend model is die van Quinn en Cameron. Zij definieerden vier dominante bedrijfsculturen, die in de praktijk vaak in een mixvorm voorkomen:

- De familiecultuur: een zeer vriendelijke werkomgeving, waar mensen veel met elkaar gemeen hebben. De leiders zijn een soort mentoren/ vaderfiguren. Loyaliteit en traditie zijn bindende factoren.
- De adhocratiecultuur: een dynamische, ondernemende en creatieve werkomgeving. De mensen steken hun nek uit en nemen risico's. De leiders zijn innovators en risiconemers. Experimenten en innovaties zijn bindende factoren.
- De marktcultuur: een resultaatgerichte organisatie. De mensen zijn competitief en doelgericht. De leiders zijn opjagers, pro-

De oplossing ligt in minder vergaderen en meer praten en luisteren.



Geef medewerkers verantwoordelijkheid en invloed. Zo houdt u medewerkers betrokken.

ducenten én concurrenten. De nadruk op winnen is de bindende factor.

- De hiërarchiecultuur: een zeer geformaliseerde en gestructureerde werkomgeving. Procedures zijn bepalend. De leiders zijn coördinatoren en organisatoren, gericht op efficiëntie. Bindende factoren: formele regels en beleidsstukken.

Gezondheidscultuur

Een goed gezondheidsbeleid kan ook onderdeel vormen van de bedrijfscultuur. Gezonde en vitale medewerkers hebben meer energie, zijn vaker tevreden en hebben een hogere betrokkenheid. Medewerkers die ervaren dat de organisatie waarin zij werken oprecht werk maakt van de gezondheid en vitaliteit zullen zich sneller verbinden met de missie en visie van de organisatie.

Samen gezond aan het werk

Werkgeluk in uw organisatie vergroten vraagt een gedragen visie en goed doordachte strategie. Menzis helpt u graag om grip te krijgen op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.


- ✓ Wij ondersteunen uw organisatie om inzicht te krijgen waar u staat
- ✓ We ontwikkelen gezamenlijk een duidelijke visie op vitaliteit passend bij uw medewerkers en organisatie
- ✓ Wij helpen u bij de activatie van uw medewerkers



Samen de leefkracht van uw medewerkers versterken?

Wij helpen u en uw medewerkers graag een stap verder. Neem contact met Menzis op voor deskundig advies voor ál uw medewerkers.

E-mail: vitaliteit@menzis.nl
menzis.nl/zakelijk/bedrijfszorg

Of abonneer u op de nieuwsbrief 
menzis.nl/zakelijk/duurzame-inzetbaarheid