

VERANDER MENSEN, NIET DE ORGANISATIECULTUUR

25 februari 2020

Het wordt wel eens gezegd: een trap poets je van boven naar beneden. Of het nu is omdat het chique staat of omdat het in de mode is, overal willen managers en consultants de organisatiestructuur veranderen. Dit is helaas weggegooid geld. Een organisatiecultuur kan je niet veranderen, het gedrag van de mensen daarentegen wel. Dus: begin onderaan de trap, de rest volgt vanzelf.

Bovendien is een grootschalige cultuurverandering niet alleen onmogelijk, het is ook onwenselijk. Is het niet net de cultuur die jouw organisatie zo uniek maakt? De cultuur is de persoonlijkheid van je onderneming en die verander je niet zomaar. Heb je al eens geprobeerd de gewoontes en opvattingen van je kinderen en/of partner te veranderen? Ja? Dan weet je het wel. Onmogelijk.

Wat wel mogelijk is en waar je best succes mee kan oogsten is het gedrag van mensen bij te sturen. Wat mensen doen is namelijk veel belangrijker dan wat ze zeggen en vinden. Door te werken aan de meest kritieke concrete gedragingen van medewerkers kom je tot vruchtbare cultuuraanpassingen en -verbeteringen. Hoe? Dat lees je hier:

- **De huidige culturele situatie als vertrekpunt**

Er is al wat er is en dat is helemaal niet zo slecht als je op het eerste gezicht zou denken. Ga op zoek naar de kenmerken van de cultuur. Wat is er goed, wat kan er beter en wat moet er helemaal uit? Hou hierbij steeds het groter geheel en belang in de gaten.

- **Eerst het doen, het denken volgt**

We kunnen het niet genoeg benadrukken: het doen is belangrijk. Probeer vast te stellen welke gedragingen een grote impact hebben zeker als ze door veel mensen in de praktijk worden gebracht. Focus je op die meest kritieke gedragingen, pak deze aan en monitor de invloed op de mindset.

- **Benut je informele leiders**

Ook al heb jij de formele functie van zaakvoerder, CEO, leider of manager, leiderschap is een natuurlijke eigenschap. Met zekerheid schuilen er binnen je team informele leiders. Deze authentieke leiders worden te vaak over het hoofd gezien in ondernemingen. Neem hen mee op je kar, laat hen het goede voorbeeld geven en merk het accelererend effect op bij de gedragsverandering van het gehele team.

- **Betrek al je formele leiders**

Dump de organisatiecultuur kwestie niet bij een werkgroep of de HR verantwoordelijke. Betrek al je leidinggevenden. Zo onderschrijven zij mee het veranderproces en engageren ze zich om het goede voorbeeld te geven van de gewenste nieuwe gedragingen.

Wat je wil bereiken?

Het is menselijk, men zal voor geen millimeter veranderen als men niet weet waarom. Veranderen start altijd vanuit het waarom. Mensen moeten begrijpen waarom ze zo drastisch moeten veranderen. Vertel hen ook hoe je het veranderproces zal aanpakken en geef hen inkijk in de resultaten van wat de veranderingen zullen teweeg brengen.

Wat heb je bereikt?

Zijn de veranderingen doorgevoerd en levert dit betere bedrijfsresultaten op? Communiceer dit met je mensen. Zij zullen hun nieuwe gedrag onmiddellijk incorporeren of eventueel nog bijsturen voor nog betere resultaten.

Vier en deel successen

Wees blij met de kleine, grote en grootse veranderingen en ... celebrate! Elke reden voor een feestje is een goeie reden en zeker als je samen doelen hebt bereikt. Zet je bescheidenheid opzij en deel je successen op sociale media zodat je stakeholders weten dat je een bedrijf in transitie bent met het ook op succes.