



## Corporate culture

Hoe gaan mensen in uw organisatie met elkaar om? Heeft u het idee dat u zich met alles moet bemoeien om ervoor te zorgen dat het goed gaat? Voelt u zich soms een politieagent? Raakt u uw energie kwijt wanneer u door uw organisatie loopt en met mensen praat? Zou u de 'spelregels' opnieuw willen bepalen om daar vanaf te komen?

De praktijk leert dat veel organisaties op dit terrein slagen kunnen maken. De manier waarop mensen met elkaar omgaan, is zelden een beleidsonderwerp. Wat ontstaat is een 'ja, maar'-cultuur, 'een vergadercultuur' of zelfs een cultuur waarin beslissingen gesaboteerd worden. Dit is vergelijkbaar met het spelen van een spel zonder spelregels: het individuele belang gaat boven het collectieve. Dit lijkt voor het moment prettig, echter na een korte tijd gaat het ten koste van de motivatie van iedereen. Hierdoor vloeit de energie weg die u juist in deze tijd nodig heeft om het verschil te maken.

Gelukkig kan het ook anders! Organisatiecultuur is bij uitstek iets wat geregisseerd kan worden. Mantion heeft in totaal bijna 35 jaar ervaring in de begeleiding van organisaties die hun cultuur als krachtbron willen (her)ontdekken.

### *Organisatiecultuur als beleidsinstrument*

De 'drive' van de medewerkers van een organisatie vormt een uitstekende mogelijkheid om het onderscheidende vermogen extra kracht bij te zetten. De bron van deze 'drive' vormt de mate waarin de drijfveren van de organisatie en medewerkers overeenkomen. Het verankeren en delen van waarden, overtuigingen en normen maakt organisaties veel effectiever op punten als:

- doelgerichtheid en slagvaardigheid;
- creativiteit en innovatief vermogen;
- proactiviteit en flexibiliteit;
- vechtlust en veerkracht;
- energie en ondernemingsgeest;
- positiviteit en enthousiasme;
- klantgerichtheid.

In de praktijk is de bedrijfscultuur een onbewust en daarmee ongecontroleerd proces. Een bewuste omgang met cultuur maakt het mogelijk deze te beïnvloeden en zelfs strategisch te benutten.

Als organisaties zich met hun cultuur positief willen onderscheiden van de concurrentie is onderzoek naar en bewustmaking van de kern van cultuur noodzakelijk. Het in kaart brengen en eventueel versterken van een cultuur is een inspirerend, uitdagend en teamvormend proces dat zich over meerdere jaren kan uitstrekken. Van essentieel belang hierbij is het creëren van draagvlak, omdat cultuurharmonie en cultuurversterking staan of vallen met de wil van de deelnemers om zich eraan te verbinden.

Wij onderscheiden in onze aanpak de volgende stappen:

- exploratie;
- constructie;
- toetsing;
- verankering.

## *Exploratie – Constructie – Toetsing – Verankering*

### Exploratie van de huidige bedrijfscultuur

Door middel van een aantal interviews met sleutelfunctionarissen inventariseren we onder meer persoonlijke idealen, normen, waarden en gewenste omgangsvormen. Aangezien het om het culturele fundament van de onderneming gaat, verdienen hierbij medewerkers die het bedrijf van binnenuit kennen de voorkeur. In een tweede fase toetsen we het verkregen beeld bij het gehele personeelsbestand door middel van een vragenlijst. Hierdoor creëren we het nodige draagvlak.

### Constructie van een cultuurplatform

Naar aanleiding van de verzamelde informatie en in overleg met het management wordt ontwikkeld een cultuurplatform ontwikkeld. Dit platform bestaat uit vier elementen:

1. Grand Design: hoofddrijfveer van de organisatie, het bestaansrecht;
2. Principle Statement: een korte beschrijving van de belangrijkste normen en waarden van de organisatie;
3. Mission Statement: een krachtige beschrijving van de zakelijke doelen van de organisatie;
4. Corporate Culture: een inspirerende beschrijving van kernfactoren van de bedrijfscultuur.  
Beantwoordt de vraag 'Wat bindt ons & waar willen we ons aan verbinden?'

### Toetsing van het cultuurplatform

Om ruis te voorkomen toetsen we de vier elementen van het cultuurplatform bij het management op validiteit. Vervolgens leggen we de essentie hiervan vast in het 'Corporate Culture Pasport' dat aan alle medewerkers wordt uitgereikt.

### Verankering van het cultuurplatform

Verankering van de cultuur in de gehele organisatie door de inzet van managers als cultuurambassadeurs, de samenstelling van een Kerngroep Cultuur en integratie van cultuuraspecten in onder meer het personeelsbeleid. Te denken valt aan de doorvertaling ervan in functionerings- en beoordelingscriteria en de opzet van een integratie- en mentorprogramma.

### Resultaat

Het platform dat door een 'Corporate Culture' project wordt ontwikkeld, legt de basis voor meer onderscheidend vermogen en een sterkere concurrentiepositie.

### Indicaties

Om u een beeld te geven, hebben we onderstaand een aantal indicaties opgenomen van het project 'Corporate Culture'. Hierbij zijn we uitgegaan van een praktijkvoorbeeld waarbij de organisatie 300 medewerkers omvat.

- investering in kosten van ca. € 35.000,-;
- doorlooptijd van ca. vier á vijf maanden.

Dergelijke trajecten zijn maatwerk en worden in overleg met het betrokkenen management vormgegeven.

### Verder praten?

Wilt u meer precies weten wat Mantion voor u zou kunnen betekenen?

We komen graag luisteren, vertellen en sparren. Thomas Traxler: (030) 284 05 40.

### **Mantion – Empowering People, Improving Business**

Het talent van mensen en de onstuitbare aantrekkingskracht van een inspirerend doel zet elke onderneming in beweging. Mantion helpt sinds 1978 bij de ontwikkelingen en implementatie van groei- en continuïteitsstrategieën. Het uitgangspunt van onze aanpak vormt de mens en zijn/ haar drijfveren. We zijn ervan overtuigd dat mensen meer energie, talent en potentieel inzetten als zij in hun kracht worden gezet. Dat helpen wij waarmaken.

Mantion is onderdeel van Central Park – Group for Growth.