

maak kennis met



Zijn technologie en innovatie de weg naar cultuurverandering?

Praktische tips en tools voor HR-managers



Inhoudsopgave

Zet je medewerkers op de eerste plaats 3

Een succesvolle cultuurverandering begint bij de medewerkers van je organisatie.

Betrek je organisatie bij je plannen en doelen 5

Wees transparant over wat je wilt bereiken – en waarom. Stel organisatiedoelen op met Objectives and Key Results.

Cultuurverandering: samenwerking is essentieel 7

Samen bereik je meer dan alleen. Dat geldt ook voor cultuurverandering: dat lukt alleen als je de organisatie meekrijgt.

Maak de cultuurverandering leuk 9

Er zijn verschillende manieren om cultuurverandering leuk te maken. Bijvoorbeeld door het inzetten van gamification.

Focus op ontwikkeling 11

Cultuurverandering vraagt om nieuwe rollen en taken. Dus moet leren en ontwikkelen zo toegankelijk mogelijk gemaakt worden.

Case: 216 Accountants 13

216 Accountants over de weg naar een toekomstbestendig accountantskantoor.



Zet je medewerkers op de eerste plaats

Een succesvolle cultuurverandering begint bij de medewerkers van je organisatie. Verandering is mogelijk wanneer je de hele organisatie hierin meekrijgt. Zorg dus dat je medewerkers zich gezien en gehoord voelen en besteed tijd en aandacht aan hun werkgeluk. Gelukkige en betrokken medewerkers bewegen mee met veranderingen in de organisatie. Gelukkig zijn er verschillende innovatieve tools die je kunnen helpen.



Weet wat er leeft

Begin bij het begin: waarom is er een cultuurverandering nodig? En wat moet er precies veranderen? Kijk hierbij niet alleen naar de wensen vanuit het management, maar vooral ook naar wat er onder de medewerkers leeft. Vraag actief naar hun wensen en behoeften door middel van polls, enquêtes en feedbacksoftware.

Innovatieve feedbacksoftware

Een goed voorbeeld hiervan is FRANK. Met deze innovatieve app geven medewerkers in slechts 5 seconden feedback op hun werkbeleving. Het grote voordeel van de FRANK-app ten opzichte van het traditionele medewerkers-tevredenheidsonderzoek is dat je niet één keer per jaar meet hoe tevreden je medewerkers zijn, maar het hele jaar door.

Zorg voor het welzijn van je medewerkers

Medewerkers die goed in hun vel zitten, zijn productiever en voelen zich meer betrokken bij de organisatie. Wanneer je je medewerkers mee wilt krijgen in veranderingen, is het dan ook slim om in hun welzijn te investeren. Geef je medewerkers handvatten om met hun gezondheid aan de slag te gaan met een vitaliteitsprogramma.



Gelukkige en betrokken medewerkers
bewegen mee met veranderingen

Vitaliteits-app Fitter

De Fitter-app maakt werken aan vitaliteit leuker voor medewerkers en makkelijker voor werkgevers. Via het werkgeversportal kan je challenges organiseren, teams tracken, beloningen beheren en medewerkers activeren.



Betrek je organisatie bij je plannen en doelen

Wil je medewerkers meekrijgen in de toekomstplannen en doelen van je organisatie? Zorg dat zij je organisatiedoelen kennen en begrijpen. Wees transparant over wat je wilt bereiken – en waarom. Stel daarom organisatiedoelen op door middel van Objectives and Key Results (OKR).



Het nut van OKR's

OKR is een manier van werken waarmee je gestructureerd naar je doelen toe werkt. Hierbij staan twee vragen centraal:

- Wat wil je bereiken?
- Hoe ga je dat bereiken?

Deze vragen helpen je de doelen van je organisatie te bepalen. Het bijzondere aan OKR is dat je niet alleen doelen vaststelt op bedrijfsniveau, maar ook op teamniveau en persoonlijk niveau. Op die manier zorg je dat iedereen in de organisatie naar dezelfde doelen toewerkt, maar wel op hun eigen

manier. Je breekt de grote bedrijfsdoelstellingen op in kleine, meetbare resultaten zodat iedereen weet waar hij of zij aan toe is.

Maar hoe maak je deze OKR's inzichtelijk voor je hele organisatie? Een Excel-bestand is een optie, maar dit wordt al snel onoverzichtelijk. En daarmee schiet je je doel – transparantie – voorbij. Het is dan ook slimmer om een tool te gebruiken die specifiek ontwikkeld is voor het inzichtelijk maken van je OKR's.

Uit onderzoek is gebleken dat 95% van de medewerkers de strategie van zijn of haar organisatie niet begrijpt.

Onze innovatietip: Perdoo

Een voorbeeld van zo'n tool is Perdoo. Deze tool helpt je om je strategie effectief over te brengen, zodat medewerkers weten hoe zij hieraan kunnen bijdragen. Perdoo helpt je je doelen overzichtelijk in kaart te brengen en ze te plannen, volgen en bereiken.





Voor cultuurverandering is samenwerking essentieel

Een cultuurverandering is alleen mogelijk wanneer je de hele organisatie meekrijgt. Samenwerking is essentieel – niet alleen voor het realiseren van de cultuurverandering, maar ook om het wij-gevoel in de organisatie te versterken. In veel organisaties heerst er – zeker sinds de coronacrisis – een eilandjescultuur. Het is soms lastig om deze te doorbreken, maar er zijn digitale toepassingen die je kunnen helpen.



Laat medewerkers delen waar ze mee bezig zijn

Communiceer niet alleen over waar de organisatie mee bezig is, maar bied vooral ook een podium voor je medewerkers waar zij hun eigen verhalen en successen kunnen delen, op elkaar kunnen reageren en steun kunnen betuigen in moeilijke situaties. Zo zorg je ervoor dat de mensen in je organisatie gezien én gehoord worden en geven zij tegelijkertijd het goede voorbeeld aan collega's.

Onze innovatietip: Jullie eigen intranet

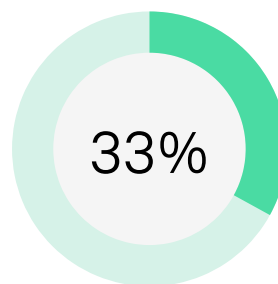
Medewerkers een podium geven kan heel goed op het intranet van je organisatie. Richt hier een speciaal gedeelte in voor en door medewerkers, waar iedereen – zonder tussenkomst van derden – zijn of haar verhalen kan delen. De meeste intranetaanbieders bieden volop mogelijkheden voor medewerkers om met elkaar in gesprek te gaan en verhalen te delen.

Integreer feedback in je bedrijfscultuur

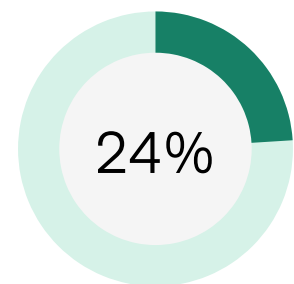
Feedback geven en ontvangen is een onmisbaar onderdeel van samenwerking. Maar liefst 86,4% van de Nederlandse werknemers ziet feedback van collega's als een kans om te leren. Toch vinden veel mensen het moeilijk om feedback te geven én te ontvangen.

Online feedbacktools kunnen je hierbij helpen. Meer dan de helft van de HR-professionals die gebruik maakt van zo'n tool merkt dat deze tool positief bijdraagt aan de motivatie van medewerkers. Feedbacktools hebben daarnaast een positief effect op de hoeveelheid feedback die wordt gegeven. In 33% van de bedrijven met een feedbacktool wordt wekelijks feedback gegeven, ten opzichte van 24% van de bedrijven zonder tool.

Actievere participatie van medewerkers voor middel van feedbacktools



Feedback met tool



Feedback zonder tool

Innovatietip: 360° feedback

360° feedback werkt met een beproefde methode waarbij het zelfreflectie en feedback van anderen combineert. Doordat de feedbackontvanger en -gever dezelfde vragenlijst invullen komen er leerpunten aan het licht waar de ontvanger zich waarschijnlijk nog niet bewust van was. De tool wordt voor je organisatie op maat gemaakt. Zo bepaal je bijvoorbeeld zelf of je met anonieme feedback wilt werken of niet.



Maak de cultuurverandering leuk

Wanneer je de hele organisatie wilt meekrijgen in een cultuurverandering, helpt het enorm wanneer je deze verandering zo leuk mogelijk maakt. Op die manier vergroot je de wil om mee te werken. En dat hoeft echt niet ingewikkeld te zijn. Iets kleins als het geven van een complimentje kan al een groot verschil maken voor de motivatie van je medewerkers. Wil je het groots aanpakken? Denk dan eens aan de mogelijkheden van gamification.



Focus op wat er goed gaat

Een cultuurverandering heb je niet van de ene op de andere dag gerealiseerd. Het is een langdurig proces, waarbij natuurlijk ook wel eens iets mis gaat. Maar ook dan – nee, júst dan – is het belangrijk om positief te blijven. Positiviteit verbetert namelijk de communicatie op de werkvloer en de manier waarop mensen met elkaar omgaan. Houd daarom de focus op wat er goed gaat in de organisatie in plaats van wat er fout gaat en uit vaker waardering richting medewerkers.

Onze innovatietip: Microsoft Teams, Asana & LinkedIn

Veel productiviteits- en communicatietools hebben een ingebouwde complimentenfunctionaliteit. Hiermee kun je medewerkers een virtuele medaille sturen voor een bepaalde prestatie of karaktereigenschap. Misschien maakt je organisatie al gebruik van één van deze tools, zoals Microsoft Teams of Asana. Is dit het geval? Wijs je medewerkers dan vooral op deze mogelijkheid en maak er zelf ook actief gebruik van. Gebruik je deze tools niet? Dan is het ook mogelijk om via LinkedIn waardering te uiten via de functie 'erkenning'.

Positiviteit verbetert de communicatie
op de werkvloer en de manier waarop
mensen met elkaar omgaan

Maak gebruik van gamification

Gamification is het inzetten van spelelementen voor iets dat eigenlijk geen spel is. Vertaal de gewenste bedrijfscultuur naar missies en opdrachten waarmee de medewerkers punten kunnen verdienen en misschien zelfs prijzen kunnen winnen. Op die manier zorg je dat de nieuwe waarden gaan leven in de organisatie en maak je het aantrekkelijk om mee te veranderen. Tegelijkertijd leren de medewerkers spelenderwijs nieuwe vaardigheden die ze nodig hebben in hun werk en maken ze kennis met collega's waar ze normaal niet veel mee te maken hebben.

'Gamification' werd in 2002 bedacht door Nick Pelling, een programmeur en uitvinder. In 2011 voegde Gartner het toe aan zijn 'Hype Cycle'-lijst en werd het een begrip.

Onze innovatietip: Spinify

Met Spinify voeg je heel eenvoudig spelelementen toe aan de werkprocessen in je organisatie. Koppel punten aan specifieke prestaties, laat medewerkers badges verdienen en creëer levels om je medewerkers nog meer uit te dagen.



Focus op ontwikkeling

Een cultuurverandering brengt vaak nieuwe rollen en taken met zich mee. En dat vraagt om nieuwe kennis en vaardigheden. Zorg er daarom voor dat leren en ontwikkelen binnen je organisatie zo toegankelijk mogelijk is. Zowel door middel van interne kennisdeling als opleidingen en trainingen.



Uit onderzoek van de Rijksoverheid is gebleken dat drie kwart van de werkenden in Nederland de kennis die zij opdeden tijdens een cursus konden toepassen binnen hun huidige baan. Interessant detail: over het algemeen zagen deze werknemers cursussen die zij langer dan twee jaar geleden volgden als minder bruikbaar voor hun huidige baan. Dat onderstreept het belang van continu blijven leren en ontwikkelen.

Stimuleer onderlinge kennisdeling

In je organisatie is al ontzettend veel kennis aanwezig. Maak hier slim gebruik van, door medewerkers van elkaar te laten leren. Dit kan bijvoorbeeld met kennissessies of mentorschap. Wil je dit zo slim mogelijk aanpakken? Maak dan gebruik van speciale mentoring-software om de juiste medewerkers aan elkaar te matchen.

Onze innovatietip: Together

Met het Together platform wordt het hele proces van mentorschap geautomatiseerd, zodat je er nauwelijks omkijken naar hebt. Medewerkers kunnen zich eenvoudig inschrijven, waarna ze automatisch aan elkaar gekoppeld op basis van kennis, doelen en leerbehoeften. Ook de planning en rapportages worden in de tool geregeld, zodat je altijd zicht houdt op het proces.

Driekwart van de werkenden past opgedane kennis tijdens cursussen toe in het werk

Maak gebruik van een opleidingsplatform

Uit onderzoek is gebleken dat veel medewerkers graag een opleiding zouden willen volgen voor hun werk, maar niet goed weten waar ze moeten beginnen. Zorg er daarom voor dat je opleidingen en trainingen zo toegankelijk mogelijk maakt voor je medewerkers.



Onze innovatietip: Opleiding.nl

Opleiding.nl is een overzichtelijk platform waar medewerkers zelf hun opleiding kunnen uitzoeken en boeken. Zo hoeven zij vooraf geen toestemming meer te vragen aan hun leidinggevende, en is het volgen van een opleiding laagdrempeliger dan ooit. Via het ingebouwde dashboard houd je de ontwikkeling van elke medewerker eenvoudig in de gaten. Daarnaast ontzorgt het platform je ook bij de administratieve werkzaamheden rondom opleiden.

Case: 216 Accountants over de weg naar een toekomstbestendig accountantskantoor

216 Accountants is niet zomaar een accountantskantoor. Waar traditionele accountantskantoren vooral redeneren vanuit standaard complianceproducten zoals de jaarrekening, denkt 216 Accountants vooral vanuit de klant. Het verhaal achter de cijfers, dáár gaat het om. Die manier van denken vraagt wel om een flinke cultuurverandering binnen de organisatie. Directievoorzitter Richard Smid en HR-verantwoordelijke Pieter de Leth vertellen hoe zij een toekomstbestendig accountantskantoor willen worden en hoe opleidingsplatform Opleiding.nl hieraan bijdraagt.

Cultuurverandering binnen 216 Accountants

"Wij komen voort uit een traditioneel accountantskantoor." vertelt Richard. "Al onze werkprocessen waren daarop ingericht. Ook onze medewerkers zijn altijd gewend geweest om op die traditionele manier te werken. Daarom hebben we de afgelopen jaren veel tijd en energie in gestoken in het realiseren van een cultuurverandering binnen de organisatie. Hiermee wilden we onze mensen laten inzien dat de traditionele manier van werken niet toekomstbestendig is."

"We willen onze mensen laten zien dat de traditionele manier van werken niet toekomstbestendig is"

Nieuwe generatie medewerkers

Richard: "De nieuwe generatie medewerkers is echt op zoek naar een werkgever die persoonlijke ontwikkeling en autonomie stimuleert. Als je als kantoor futureproof wilt zijn, moet je ook naar die nieuwe generatie medewerkers luisteren en op HR-vlak de nodige stappen zetten. Als je de cultuur niet verandert ga je als organisatie die verandering ook nooit maken. Dat was voor ons een belangrijke reden om met Opleiding.nl in zee te gaan."

Meer verantwoordelijkheid, minder hiërarchie

"Met Opleiding.nl bieden we onze medewerkers een budget dat ze naar eigen inzicht kunnen besteden aan opleidingen en trainingen." Vertelt Pieter. "Ook dat geeft weer meer eigen verantwoordelijkheid. Zolang je binnen het budget blijft heb je alle vrijheid om te kiezen."

"Met Opleiding.nl bieden we onze medewerkers een budget dat ze naar eigen inzicht kunnen besteden aan opleidingen en trainingen"

De juiste persoon op de juiste plek

Richard: "Wat voor ons ook heel erg fijn is, is dat we vanuit de portal ook meteen een dossier hebben van al onze medewerkers van wat voor cursussen ze hebben gevolgd. Dat wordt meteen in het systeem gelogd. Dat is voor ons ook wel echt een toegevoegde waarde van het portal." "En uiteindelijk ook voor onze klanten", vult Pieter aan. "Want we weten nu precies wie van onze medewerkers welke expertise in huis heeft. Zo kunnen we beter de juiste persoon op de juiste plek inzetten."



maak kennis met



Benieuwd wat we voor jouw
organisatie kunnen
betekenen?

Maak een afspraak



Bekijk de mogelijkheden van [onze dienstverlening](#)



e-mail met sales@opleiding.nl