

# Organisatiecultuur

## PRODUCT / INTERVENTIE

**Mensen willen maar wat graag!** Dat mensen niet willen veranderen is inmiddels een dusdanig krachtige, belemmerende overtuiging geworden dat daar al te vaak van uitgegaan wordt en de status quo voor lief wordt genomen. **Mensen willen juist wel verandering!** Zij stellen alleen dat het niet rechtvaardig is als er van hen verandering wordt gevraagd terwijl dat op managementniveau te weinig (voor)gedaan wordt. Zij vinden verandering alleen zinvol als die samen gaat met veranderingen in omstandigheden zoals organisatiecultuur.



**'Organisatiecultuur is de collectieve mindset in/van de organisatie die voortdurend wordt ingefluisterd'** De allesbepalende mentale factor voor gezondheid, productiviteit en welzijn van mensen en bedrijf. Het benoemen, uitspreken en aanspreken van de staat van een organisatiecultuur is vaak voor interne medewerkers een spannende onderneming. Zeker nu reorganisaties aan de orde van de dag zijn. Want organisatiecultuur wordt nog te vaak als te zacht gezien om er harde resultaten van te mogen verwachten. Hieronder geven we een paar kenmerken van een organisatiecultuur waarin de werkvloer zelf aangeeft dat **45% onbenut vermogen gevangen zit in collectieve onmacht:**

- Arbeidsomstandigheden waarin niemand verantwoordelijk is gesteld voor de organisatiecultuur en derhalve niemand daar krachtig leiding aan geeft.
- Arbeidsomstandigheden waarin projecten die een omslag naar een gezonde organisatiecultuur beogen niet tot zeer onvoldoende krachtige en brede support krijgen die zij nodig hebben.
- Arbeidsomstandigheden waarin aandacht voor de zachtere menselijke factoren als productiviteitsverspillend worden beschouwd.
- een organisatiecultuur waarin mensen zich voortdurend afvragen: *"Wat kan er gebeuren als ik er nu wat van zeg wat ik écht vind?"* En als zij die afweging gemaakt hebben zij vervolgens de neiging hebben zich dan maar weer even in te houden of zelfs af gaan haken.
- Een organisatiecultuur waarin mensen en dus ook leidinggevendenden over - in plaats van mét - mensen spreken als gevolg waarvan mensen zich niet meer veilig genoeg voelen om te kunnen vertrouwen.
- Waarin mensen al heel gauw 'een label' opgeplakt krijgen waar zij niet meer van af komen en zij zelf vaak geen idee hebben welk label dat is omdat niemand dat direct met hen deelt.
- Waarin mensen zich niet meer open, vrij en kwetsbaar durven en vervolgens willen opstellen.
- Waarin mensen worden uitgenodigd het anders te gaan doen en vervolgens hard worden teruggefloten. ...



united sense  
de organisatievitalisator

**De mogelijkheden ...**

... [Contact](#)

... [Terug naar de site opening](#)

... [Toegang tot onze site](#)

... Meer: ['de winst van een gezonde organisatiecultuur'](#)