

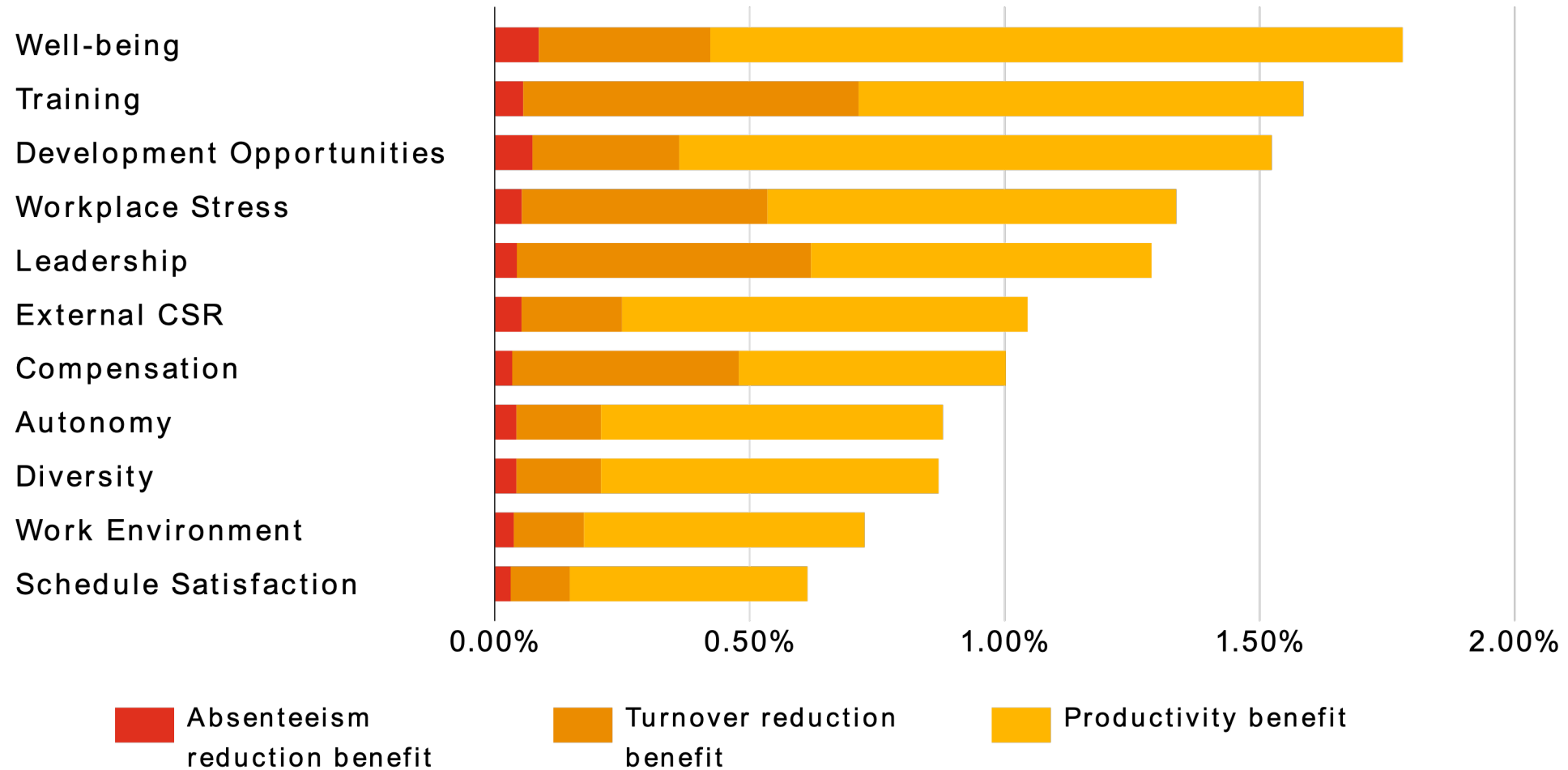
Transformeer toxiciteit: L&D als sleutel tot cultuurverandering

Kim Hilgert
kim@tryangle.be





Waarom?



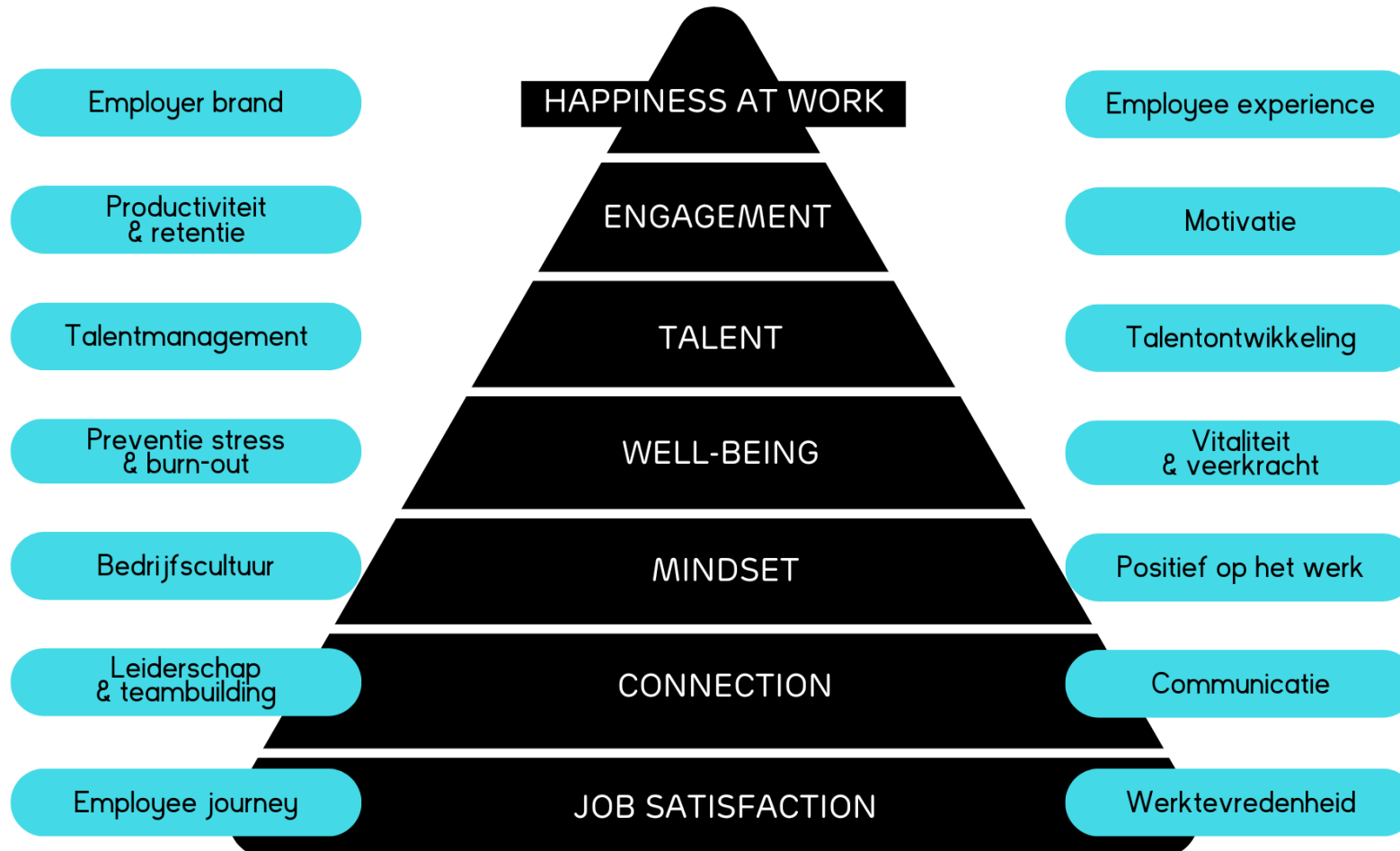
Bron: PWC



Tryangle model

▼ EMPOWER THE EMPLOYER

▲ EMPOWER THE EMPLOYEE





5 elementen die wijzen op toxiciteit



TOXISCH

Onvoldoende

Gebrek aan

Gebrek aan

Angst voor

Gebrek aan



POSITIEF

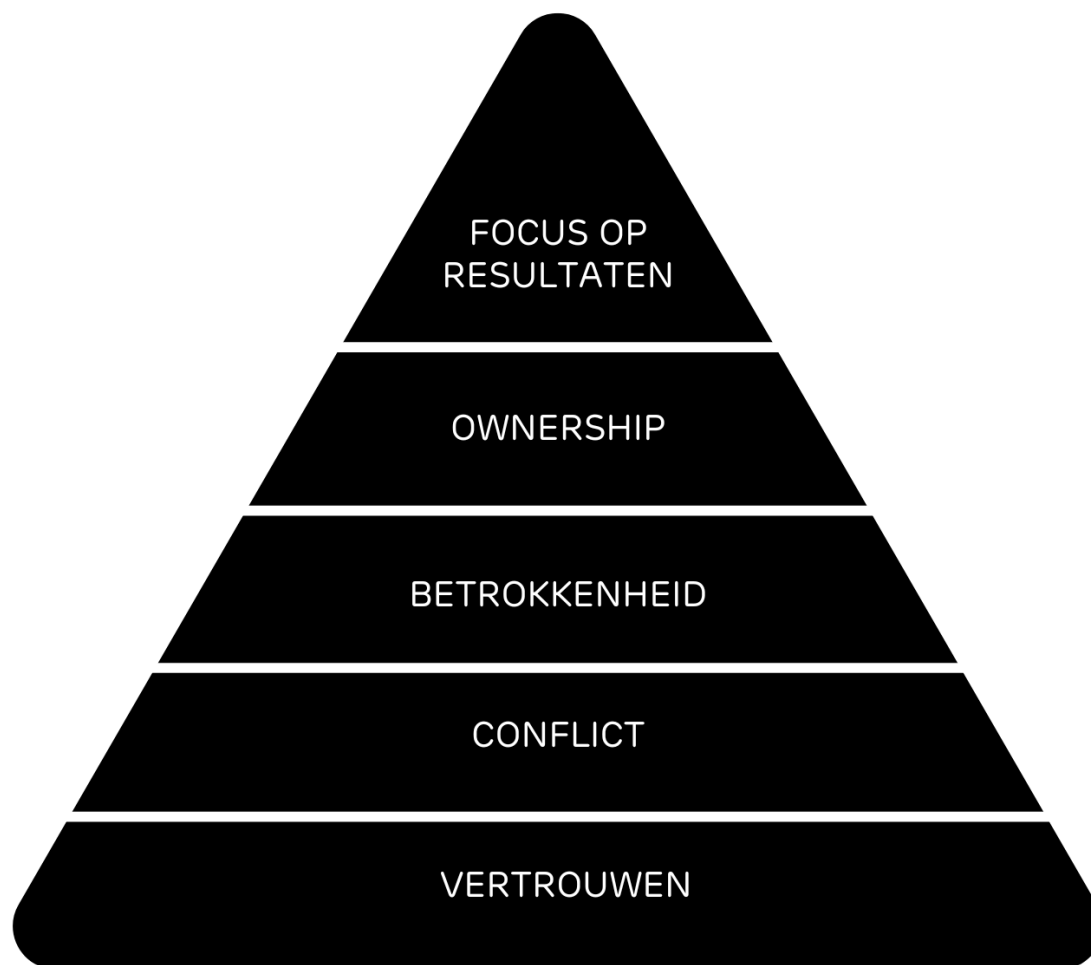
Gericht op

Nemen van

Sterke

Aangaan van constructieve

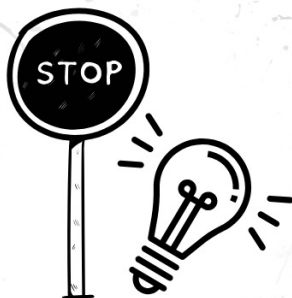
Onderling





Van weerstand naar leerstand

INZICHT IN WEERSTAND



Om weerstand tegen cultuurverandering op te vangen, moeten we begrijpen waar deze weerstand vandaan komt: gebrek aan kunde, aan begrip of doekracht. Op deze 3 aspecten kan L&D een bijdrage leveren.

VERANDERINGSPIJN



Verandering is lastig voor ons brein dat liever vasthoudt aan gewoontes en lastige situaties vermijdt. Om de leerstand te activeren moeten zowel de relevantie (what's in it for me) als de context optimaal zijn.



Ownership

MANIAC PLEDGE

I am responsible for taking action,
asking questions, getting answers
and making decisions.

I won't wait for someone to tell me.

If I need to know, I'm responsible for asking.

I have no right to be offended that
I didn't "get this sooner".

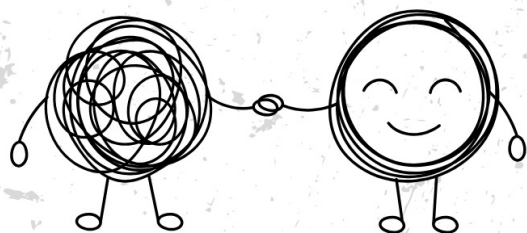
If I'm doing something others should know
about, I'm responsible for telling them.

WD-40



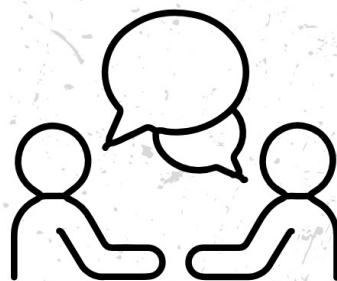
Psychologische veiligheid

INCLUSIE



Een omgeving creëren waarin iedereen zich gewaardeerd, gerespecteerd en gehoord voelt, ongeacht hun achtergrond, mening of bijdrage.

TEAM DYNAMIEK



Positieve interacties tussen alle leden van een team waardoor iedereen zich comfortabel voelt om ideeën, meningen, kritiek of zorgen te delen zonder angst voor afwijzing, veroordeling of represailles. Het vraagt vertrouwen, open communicatie en constructieve samenwerking.

STERK LEIDERSCHAP

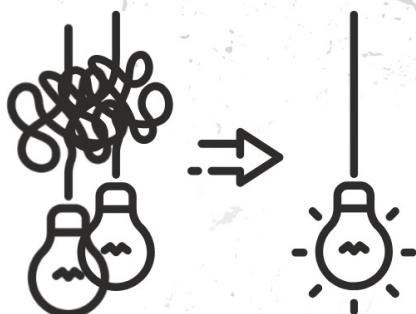


Psychologische veiligheid wordt gecreëerd door leiders die een cultuur van vertrouwen, acceptatie en respect mogelijk maken en daarenboven zelf het goede voorbeeld geven. Het vereist empathisch luisteren, constructieve feedback, erkenning van fouten en het stimuleren van een groeimindset bij medewerkers.



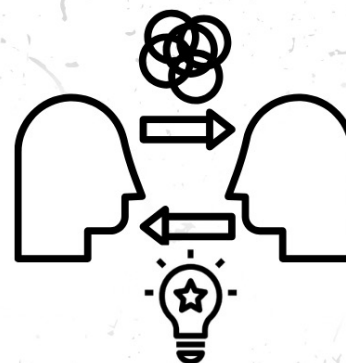
Constructieve conflicten

WRIJVING GEEFT GLANS



De meeste mensen zijn conflictavers, maar conflicten creëren ruimte voor groei, creativiteit en innovatie. Durven het conflict aan te gaan en constructieve oplossingen te bedenken is een recept voor positiviteit.

WIN - WIN



Constructief het conflict aangaan is een competentie! Luisteren om te begrijpen, zoeken naar oplossingen of compromissen zodat er geen verliezers zijn in het conflict helpen om de relatie op lange termijn veilig te stellen.



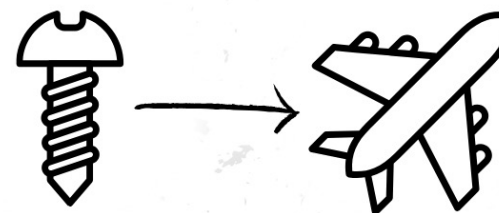
Focus op collectieve resultaten

INDIVIDUELE KPI'S



Een overmatige aandacht voor individuele resultaten zorgt voor competitie en silodenken. Medewerkers moeten ook team- of groepskpi's krijgen om de samenwerking en complementariteit te faciliteren.

TROTS EN ZINGEVING



Wat draag jij bij tot de resultaten en het succes van jouw bedrijf? Wanneer ELKE medewerker dit kan en wil vertellen, spreken we van een betrokken organisatie waar iedereen z'n belang heeft en kent.



Hoe?



www.tryangle.be/toxiciteit



Vragen ?



kim@tryangle.be

Thank you!

Have a nice day
Try a different angle
& Keep on breathing.

