

# ZO REALISEER JE BETEKENISVOLLE 8 – 9 PRESTATIES

van een 6 – 7 tjes cultuur  
naar het **excellente niveau**



JAN OLAV SMIT

jubileumuitgave

25 jaar

Consultancy



for Teams



*Word wakker met de potentie van jouw organisatie!*

*Zet obstakels opzij en creëer de ruimte voor medewerkers om te excelleren.*

*Met ons bewezen traject brengen we jouw organisatie samen naar ongekende hoogten, met betrokken medewerkers en tastbaar resultaat.*

*Op weg naar de organisatie die op topniveau indruk maakt.*

*En de reis naar 8-9 prestaties begint hier!*

Jubileum uitgave

25 jaar Consultancy for Teams | HGMR

Jan Olav Smit | 2024

## Inhoudsopgave

Betreed de arena van bedrijfsexcellentie!	3
Jan Olav Smit	4
Wil je een 8 – 9 organisatie?	6
De 6 – 7 tjes cultuur	8
De VUCA-realiteit	12
Onze basisreflexen op VUCA	15
Eerste antwoord op de VUCA – wereld: intrinsieke motivatie	17
Tweede antwoord op de VUCA – wereld: groeimindset	19
Systemisch bekeken	21
Jouw organisatie een 8 – 9 ster!	22
Zo start je met de 8 – 9 organisatie	23
Ontketen de 8 – 9 cultuur in 3 stappen	25
7 Tips	26
Claim nu jouw jubileum-deal!	28

# Betreed de arena van bedrijfsexcellentie!

---

Houdt jouw organisatie je 's nachts wakker?

Voel je die knagende ontevredenheid omdat jouw organisatie zoveel meer potentieel heeft dan het momenteel benut?

Breek jij het hoofd over het feit dat je met grote moeite de juiste mensen aan boord krijgt? En als je die zeldzame parels dan hebt gevonden, verlaten ze jouw organisatie even snel als ze zijn gekomen?

En laten we het ook eens hebben over het bovengemiddelde ziekteverzuim, dat tot vertragingen en frustratie leidt.

Zorgen die je volgen, zelfs wanneer je het kantoor verlaat.

Ik herken en begrijp de ernst van deze breinbrekers.

Laten we de focus verleggen van de huidige problemen naar de kansen die voor ons liggen als we de grondslagen veranderen.

Stel je voor dat jouw medewerkers niet alleen hun taken vervullen, maar volledig betrokken zijn bij de bedrijfsprocessen.

En waar eigenaarschap wordt aangemoedigd en ongewoon goede resultaten opleveren.

Dat allemaal, lees je in dit E-book.

Ik ben ervan overtuigd dat dit leidt tot prestaties die je organisatie naar ongekende hoogten zullen stuwten.

Durf je deze uitdaging aan te gaan?

Laten we gezamenlijk de potentie en jouw organisatie ontwikkelen naar een 8 – 9 cultuur, de plek waar plezier en topprestaties elkaar dagelijks ontmoeten.

Investeer vandaag nog in de toekomst van jouw organisatie.

Kies en besluit,



# Jan Olav Smit

---

Welkom in mijn wereld, waar ondernemerschap, resultaatgerichtheid, en creativiteit samenkomen om waarde(n)volle ervaringen te creëren.

Als doorgewinterde professional zet ik me in voor het leiden van een betekenisvol leven, waarbij maximale impact wordt gecreëerd voor individuen en hun omgeving.



## Ervaring die telt

Met meer dan 35 jaar ervaring adviseerde ik 100+ organisaties en begeleidde meer dan 2.500 leiders, teamleden, en Master-studenten. Mijn betrokkenheid varieert van het concreet realiseren van organisatiedoelen tot het ondersteunen van professionele carrière stappen.

## Wat mijn klanten mogen verwachten

Profiteer van mijn diepgaande bedrijfskundige kennis en ervaring in zowel non-profit als profit-organisaties.

Mijn sterke punten liggen in ideeënvorming, strategie, actiegerichtheid, focus, en sturingskracht.

## De Kracht van Samenwerking

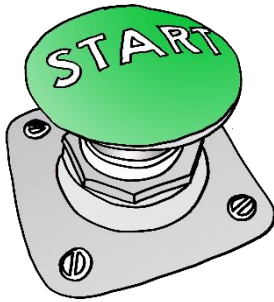
Wat mijn diensten nog waardevoller maakt, is de samenwerking met zakenpartners die uitblinken in het coachen van individuen en organisaties. Samen zorgen we voor effectieve maatwerkprogramma's, omdat ik geloof dat dit de beste resultaten oplevert.

## Laten we bouwen aan jouw succes!

Samen met mijn opdrachtgevers ontwerpen we de route naar het verwezenlijken van ambitieuze en inspirerende doelen.

Mijn focus ligt dan vooral op strategie, breinvriendelijk leiderschap, en het ondersteunen van Lerende PraktijkTeams.

Ben jij klaar voor zakelijk succes en persoonlijke groei?  
Start nu met dit waardevolle avontuur!



Verderop lees je hoe je dit aanpakt.

Met zakenpartners implementeren we betekenisvolle doelen,  
praktisch en volgens de principes van de Lerende Organisatie.  
De optimale manier van duurzaam ontwikkelen van mens én  
organisatie!

# Wil je een 8 – 9 organisatie?

---

Het feit dat je hier bent, betekent dat je iets groots wilt bereiken.

Je hebt de ambitie om meer mensen te inspireren en aan te trekken, met als ultiem doel een organisatie te vormen die gewaardeerd wordt met een 8 – 9 cultuur.

Dat is bewonderenswaardig!

## Eerdere pogingen

Misschien heb je al eerdere pogingen ondernomen om jouw organisatie te verbeteren, maar de gewenste resultaten blijven uit.

Wellicht overweeg je zelfs uitgebreide cursussen of advies-programma's, maar voel je enige weerstand tegen die aanpak.

Dat begrijp ik.

Jij realiseert je dat de weg naar succes vaak vol uitdagingen zit.

## Toekomstperspectief

Jouw doelen omvatten bijvoorbeeld meer tijd vrijmaken, extra waarde genereren, en het behouden en aantrekken van top-medewerkers.

Je streeft naar organisatorische uitmuntendheid, zodat jouw bedrijf steeds waardevoller wordt. Geen eenvoudige taak, maar het is zeker de moeite waard.

Dus, waar begin je?

Welke mogelijkheden zijn beschikbaar die passen bij jouw visie en organisatie?

## Verlaat de 6 -7 tjes cultuur

Verderop ontdek je waarom veel organisaties vasthouden aan een 6 – 7 tjes cultuur en hoe het brein hierbij een grote rol speelt.

Maar nog belangrijker is het inzicht in hoe je datzelfde brein effectief inzet om jouw organisatie naar een hoger niveau te tillen.

## Inspiratie

Dit E-book biedt slechts een voorproefje van wat allemaal mogelijk is.

Gebruik het als een bron van inspiratie, een leidraad op weg naar de 8 – 9 cultuur.

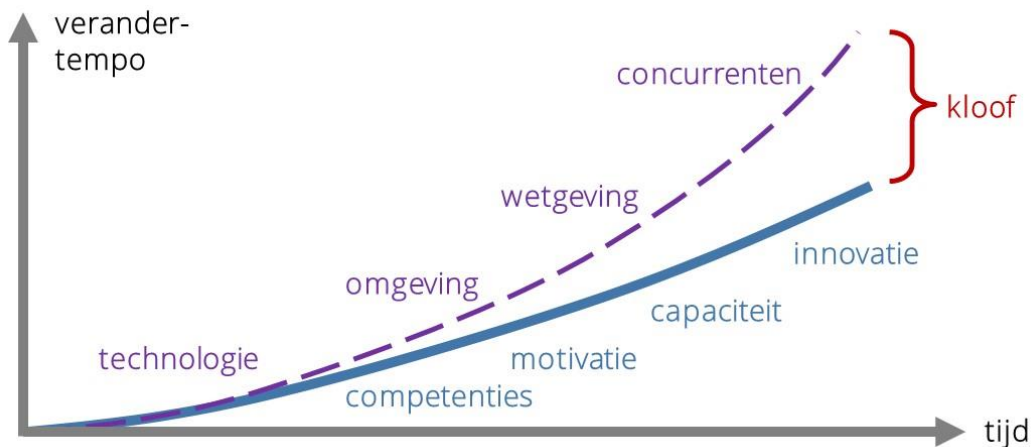


Lees in het volgende hoofdstuk hoe de 6 – 7 tjes cultuur ontstaat en waar dat toe leidt.



## De 6 – 7 tjes cultuur

In een wereld waar veranderingen in een razend tempo plaatsvinden, ontstaat snel een kloof tussen de nieuwe normen in het bedrijfsleven en de bestaande vaardigheden van medewerkers.

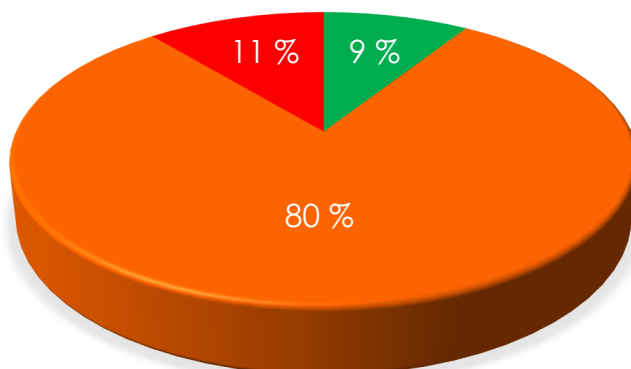


Waakzaamheid is hierbij geboden, want demotivatie, onzekerheid en angst liggen op de loer.

### Betrokkenheid en motivatie

Grootschalig onderzoek door Gallup, uitgevoerd in 142 landen, waaronder ons eigen Nederland, onthult een opmerkelijke realiteit:

- **9%** van de medewerkers is **intrinsiek gemotiveerd** voor hun werk.
- **80%** !, lijkt zich te bewegen op **automatische piloot**, gedreven door routine.
- **11%** werkt zelfs **contraproductief**!



## Oorzaken van lage motivatie en frustratie

Gallup geeft aanwijzingen voor de hoofdoorzaken van deze "schokkende" cijfers:

- mensen hebben grote moeite om het verandertempo bij te houden
- missen de uitdaging
- 6 – 7 tjes cultuur is de geaccepteerde norm.

## Wat zijn de gevolgen?

Dit leidt tot een bovengemiddeld ziekteverzuim, hoog frustratiegehalte, burnouts, klachten uit de markt, verloop van waardevol personeel, en leegloop.

Het topje van de ijsberg.

Het verlies van waardevol personeel veroorzaakt zowel gaten in je team als schade aan je bedrijfscultuur.

Leegloop van talent is een strategisch pijnpunt.

Maar wat als ik je vertel dat er meer is?

## Onzichtbare gevolgen

Onder de waterlijn zijn onzichtbare kosten die jouw winstgevendheid verder saboteren, zoals:

- fouten door gebrek aan kennis
- slordigheden door gebrekkige vaardigheden
- spanningen door ongewenst gedrag
- geaccepteerde foutmarges
- klachten met directe gevolgen voor je bedrijfsreputatie
- lage prestatieniveaus die als heersende norm worden beschouwd.

## Medewerkers staan dan in de overlevingsstand

Hierover straks meer, ... maar duidelijk is dat een 6 – 7 tjes cultuur zich kenmerkt door:

- ontlopen van verantwoordelijkheid
- "duiken" om geen aandacht te trekken
- quite quitting: alleen het meest noodzakelijke doen
- leven in de waan van de dag.

## En dan ...

... voelen de beste medewerkers zich onvoldoende gehoord en vertrekken.

"Slimme" concurrenten halen je in.

## Latent gevaar

Frustratie en burnouts blijven een latent gevaar, een tijdbom voor de operationele efficiëntie en effectiviteit.

Verder zijn onzichtbare kosten een last voor je organisatie, en een gemiste kans voor groei en succes.

## De gekookte kikker

Je verandert pas als je pijn voelt!

Is er crisis? Dan reageer je snel.

Maar als veranderingen subtiel en geleidelijk zijn, besef je ze vaak pas na enige tijd en ben je meestal te laat. We noemen dit fenomeen ook wel de "gekookte kikker".



## Transformeer kosten in kansen

Wat als je deze kosten omzet in kansen. In strategische voordelen die jouw organisatie naar nieuwe hoogten brengen?

Stel je voor dat je onbenutte capaciteit optimaal benut, fouten tot een minimum beperkt en prestatieniveaus verhoogt. Dit zijn geen

vage beloftes, maar concrete resultaten van een doordachte en strategische aanpak.

### Jouw Keuze

De sleutel ligt in jouw handen.

Ontketen het potentieel van jouw organisatie.

Maak je organisatie effectief, efficiënt en flexibel.

Maak je organisatie sterker: vind en fix de verborgen kosten!

### Er speelt nog meer

Ben je al bekend met de VUCA - wereld en de impact die het heeft op je brein?

Dat is het onderwerp van het volgende hoofdstuk.

# De VUCA-realiteit

---

In onze zakelijke omgeving worden we dagelijks geconfronteerd met toenemende vluchtigheid, onzekerheid, complexiteit en dubbelzinnigheid: de VUCA-factoren.

Het begrijpen van deze dynamiek is essentieel, voor besluitvorming en voor ons emotionele welzijn in de organisatie.

## De VUCA-factoren ontcijferd

### Vluchtigheid (**V**olatile)

Vluchtigheid betekent dat de dingen snel veranderen. Net zoals het weer in april, slaan situaties onverwachts om.

Bijvoorbeeld, de marktvoorwaarden verschuiven plots, waardoor je snel moet schakelen om relevant te blijven.



### Onzekerheid (**U**ncertain)

Onzekerheid wijst op het gebrek aan voorspelbaarheid. Het is alsof we een puzzel maken zonder te weten hoe het eindplaatje eruitziet.

Bijvoorbeeld, nieuwe regelgeving of veranderende klantbehoeften maken je pad onzeker.



### Complexiteit (**C**omplex)

Complexiteit betekent dat situaties verward en ingewikkeld zijn. Vergelijk het met het beheren van meerdere taken tegelijkertijd.

Bijvoorbeeld, het coördineren van projecten waarin verschillende teams betrokken zijn. Bovendien werken ze allemaal in een hybride werkomgeving. Een extra laag van complexiteit.



## Dubbelzinnigheid (Ambiguous)

Dubbelzinnigheid verwijst naar situaties waarin informatie meerdere interpretaties kan hebben. Het is als een raadsel waarbij de oplossing pas later helder wordt.

Bijvoorbeeld, een verandering in het leiderschap kan dubbelzinnigheid creëren over de richting van de organisatie.



## Gedrag en gevoel in deze VUCA realiteit

Deze VUCA realiteit heeft direct impact op je gedrag en emoties:

**aanhaken of afhaken:** In vluchtige, onzekere, complexe en dubbelzinnige omstandigheden beslis je of je betrokken blijft (aanhaken) of je afstand neemt (afhaken).

→ **weerbaar blijven of onzeker worden:** Het is normaal om je af en toe overweldigd te voelen, maar het is cruciaal dat je veerkrachtig blijft.

Kies ervoor om weerbaar te zijn, om je aan te passen en te leren van uitdagingen, in plaats van je te laten overmeesteren door onzekerheid.

## Uitdagingen en kansen

Leer navigeren in plaats van te bezwijken onder VUCA.

Het begint met een eerlijke blik op de realiteit, oprechte aandacht voor de mensen in de organisatie en een strategie die veerkrachtig omgaat met verandering. Verderop ontdek je hier meer over.

## Stel je eens voor ...

... dat je, ondanks dynamische marktomstandigheden, flexibel reageert op nieuwe kansen.

Visualiseer een krachtig Lerende PraktijkTeam dat, ondanks onzekerheid, zich proactief aanpast aan de veranderende markteisen.

Denk aan de impact die voortkomt uit het oplossen van complexe vraagstukken en uitrollen van de gemeenschappelijke visie.

## Verantwoordelijkheid

Als organisatie heb je de verantwoordelijkheid om effectief te navigeren in deze VUCA-wereld.

Samenwerking, open communicatie, leren en flexibiliteit vormen de pijlers van jouw succes.

Bewustzijn van de VUCA – dynamiek stelt je in staat om proactief te handelen, jouw organisatie te versterken en individuele groei te bevorderen.

## Idee

Wat denk je ervan om gezamenlijk deze uitdagingen aan te pakken?

In het volgende hoofdstuk bespreek ik de belangrijkste oorzaak van ons gedrag in de VUCA-context en hoe deze inzichten ons helpen bij het realiseren van de 8 – 9 cultuur.

# Onze basisreflexen op VUCA

---

In de complexe VUCA - wereld onthullen jouw basisreflexen een intrigerend psychologisch landschap.

Het is een mix van instincten en emoties, waarin jij je weg moet vinden te midden van een onveilig gevoel en het verlies van overzicht en controle.

## Primaire reacties

Wanneer de omgeving onzeker aanvoelt, ontstaat er een onveilig gevoel.

Dit triggert jouw basisreflexen, en de vraag die zich aandient, is dan: "*Hoe overleef ik deze situatie?*"



Deze instinctieve vraag leidt tot verschillende coping stijlen, elk met hun eigen dynamiek. (coping = overleving)

1. **Actief aanpakken.** Sommigen van ons gaan onmiddellijk over tot actie. We willen problemen oplossen, ongeacht de complexiteit ervan.
2. **Vluchten.** Anderen voelen de drang om te vluchten. Ze willen weg van de bron van onzekerheid en pogen elders rust te vinden.
3. **Passiviteit.** Voor sommigen lijkt het alsof ze bevrozen. Ze worden tijdelijk passief, onwetend hoe te reageren. Afwachtend.

## Het Reptielenbrein

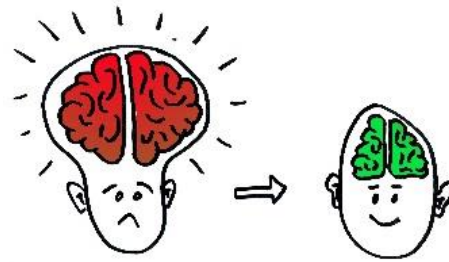
Deze reflexen ontstaan in ons reptielenbrein, het deel van de hersenen dat verantwoordelijk is voor overleving. Puur overleven.



Dit fenomeen ontgaat mensen soms volledig, waardoor ze weerstand tonen, onbewust tegenwerken, onzichtbaar worden of de organisatie verlaten.



Als je begrijpt hoe deze reflexen werken, heb je de gebruiksaanwijzing in handen om deze om te buigen naar constructief gedrag. Noodzakelijk om te gedijen in de steeds veranderende omgeving.



## Meester van het Reptielenbrein

Deze reflexen, ontsproten uit het reptielenbrein, vormen ook jouw bouwstenen voor zakelijk succes. Begrijp hun dynamiek, pas ze slim toe, en sta aan het roer van jouw VUCA – avontuur.

Durf te ondernemen.

Durf te leiden, en ontgrendel zakelijke triomfen.

Op weg naar een 8 – 9 cultuur! 🚀, en word een betekenisvolle winnaar in de grote wereld van VUCA!

In het handboek "[Breinvriendelijk Leidinggeven](#)" vertel ik nog veel meer interessante thema's over de werking van het brein en hoe dat ons gedrag onbewust beïnvloedt.

Charles Darwin drukte het treffend uit:

*"Het zijn niet per se de sterksten die overleven, of de slimsten, maar degene die het beste omgaan met verandering."*

Wil je meteen aan de slag?

In het volgende hoofdstuk vind je het eerste antwoord op hoe je de VUCA-wereld effectief aanpakt.

# Eerste antwoord op de VUCA – wereld: intrinsieke motivatie

---

## Motivatie als drijvende kracht

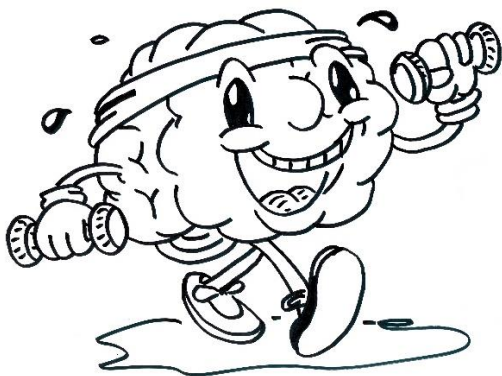
In de 8 – 9 organisatie is motivatie de katalysator van succes.

## Motivatie, de dans in het brein

Intrinsieke motivatie vindt zijn oorsprong in het brein, het epicentrum van actie.

Een inactief brein bij ongemotiveerde individuen biedt weinig speelruimte voor inspiratie.

Een actief brein daarentegen, stimuleert de stofwisseling en laat dopamine vrij, wat een aangenaam en gedreven gevoel teweegbrengt. Het gelukshormoon.



## Motivatie van binnenuit

Bij intrinsieke motivatie handelt een persoon vanuit een innerlijke drang of verlangen om een activiteit uit te voeren omdat deze plezierig, boeiend of waardevol is.

Het draait daarbij om de voldoening die voortkomt uit de activiteit zelf, en zelden om externe factoren zoals salaris, erkenning of bestraffing.



Voor organisaties is het benutten van intrinsieke motivatie essentieel om een productieve en betekenisvolle werkomgeving te creëren.

Daniel Pink beschrijft 4 basisthema's die intrinsieke motivatie bevorderen.



1. **Autonomie:** Geef medewerkers de ruimte om zelfstandig beslissingen te nemen en hun werk op hun eigen manier te organiseren. Dit vergroot het gevoel van controle en verantwoordelijkheid.
2. **Meesterschap:** Moedig de ontwikkeling van vaardigheden en expertise aan. Mensen voelen zich gemotiveerd wanneer ze merken dat ze groeien en beter worden in hun werk.
3. **Gemeenschappelijke visie en doelgerichtheid:** Verbind het werk van medewerkers met inspirerende waarden en doelen van de organisatie. Het begrijpen van het grotere plaatje versterkt de motivatie omdat medewerkers het gevoel hebben dat hun bijdragen belangrijk zijn.
4. **Betekenisvol werk:** Maak het werk zelf zo boeiend mogelijk. Daag je medewerkers uit met interessante projecten, betrek hen bij besluitvormingsprocessen, en bied ruimte voor creativiteit en innovatie.

Het is dus de innerlijke vonk die voortkomt uit een verlangen om te groeien, te leren en bij te dragen aan iets dat groter is dan jezelf.

# Tweede antwoord op de VUCA – wereld: groeimindset

---

In de VUCA - omgeving is het essentieel om flexibel en veerkrachtig te worden en te blijven.

Deze wendbaarheid bereik als je je ontwikkelt van de statische mindset naar de dynamische groeimindset.

Carol Dweck, een psychologe en onderzoeker, introduceerde het concept van de statische mindset en dynamisch groeimindset.

## Statische mindset

De statische mindset houdt in dat iemand gelooft dat zijn basisvaardigheden, intelligentie en talenten vaststaande eigenschappen zijn en dat deze onveranderbaar zijn.

## Groeimindset

De dynamische groeimindset ziet verandering als kansen voor groei en reageert proactief op feedback. De inspanning is logisch onderdeel van het ontwikkel- en verbeterproces.

## Voed de groeimindset

### van statische mindset

- vermijd uitdagingen
- faalangst
- defensief
- geeft snel op
- kritiek = bedreiging
- inspanning is zinloos

**vermijden van uitdagingen**



### naar groei gerichte mindset

- blij met uitdagingen
- gaat door bij tegenslag
- inspanning is route naar meesterschap
- leert van kritiek
- laat zich inspireren

**benutten van potentieel en steeds beter presteren**

Leren draagt dus enorm bij aan de ontwikkeling van de groeimindset.

## Op 3 manieren leren

In de context van leren en ontwikkeling wordt vaak gesproken over enkelslagleren, dubbelslagleren en drieslagleren.



Deze termen, geïntroduceerd door Chris Argyris en Donald Schön, beschrijven verschillende niveaus van leren en reflectie binnen organisaties.

**Enkelslagleren:** anders doen → een reactief proces dat bestaande strategieën aanpast. Het gaat vooral om verbeteren van processen en producten.

**Dubbelslagleren:** reflectie op denkprocessen en onderliggende aannames. Normen, waarden en overtuigingen. Het gaat dan vooral om het adresseren van problemen en heroverwegen van de organisatiecultuur.

**Drieslagleren:** hoogste niveau van leren, gericht op verandering van het leerproces zelf. Creëren van nieuwe denkmodellen en herontwerpen van fundamentele leerprocessen.

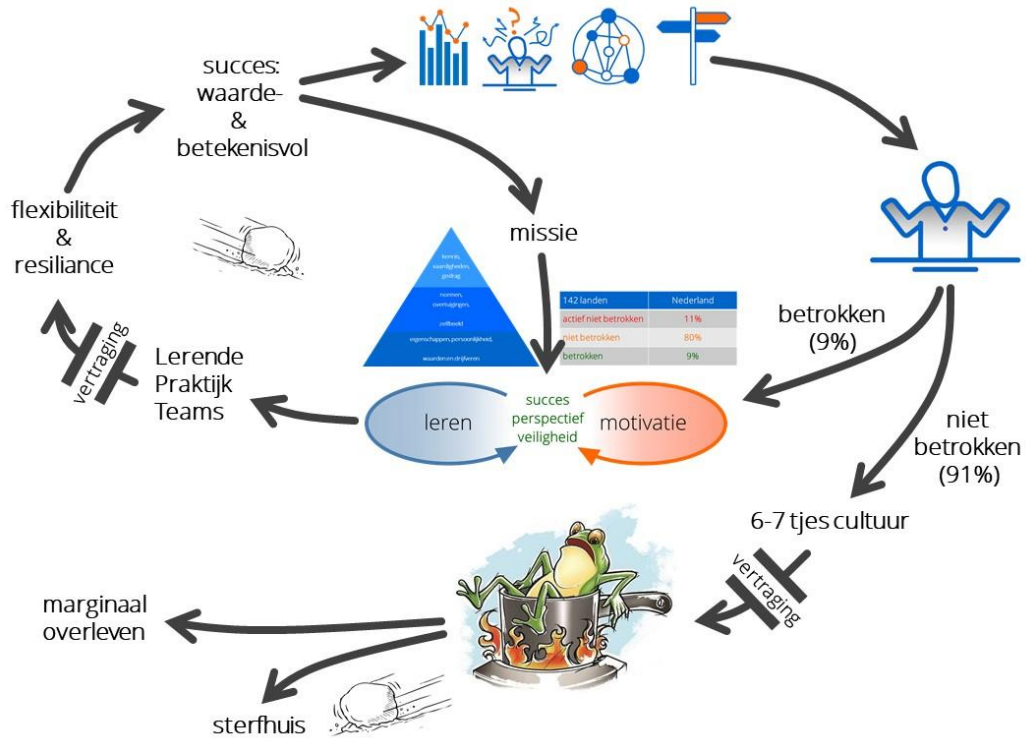


Het is belangrijk om niet alleen reactief te zijn (enkelslagleren), maar ook kritisch te evalueren waarom problemen ontstaan (dubbelslagleren) en proactief het vermogen van de organisatie te vernieuwen om te leren en te verbeteren (drieslagleren).

Met deze holistische benadering bevorder je de veerkracht en bereid je de organisaties voor op toekomstige uitdagingen.

# Systemisch bekeken

Als we de twee breintheema's: **motivatie** en **leren**, verbinden aan de eerder besproken onderwerpen dan kom je tot het volgende systeemplaatje.



Het bestuderen van dit systeem toont aan dat leidinggevenden naast de 9% die al betrokken is, ook moeten streven naar het betrekken en stimuleren van de andere 91%.

Het bevorderen van een leercultuur is de sleutel om je uitdagingen te realiseren.



## De code gekraakt

Je hebt nu bijna de code gekraakt.

Verderop ontdek je hoe je afscheid neemt van de 6 – 7 tjes cultuur en hoe je de 8 – 9 organisatie inricht.

# Jouw organisatie een 8 – 9 ster!

---



Stel jouw organisatie voor die floreert op intrinsieke motivatie, waar passie de dirigent is van succes.

Het ligt in jouw handen.

In zo'n 8 – 9 organisatie zorgen intrinsieke motivatie en voortdurende ontwikkeling voor bloei en voorspoed.

Zie je het voor je?

Zo'n **Lerend PraktijkTeam** van trotse superhelden. Ze werken omdat ze het leuk vinden.



In de 8 – 9 organisatie speelt motivatie een essentiële rol; het is de toverstaf die alles magisch maakt.



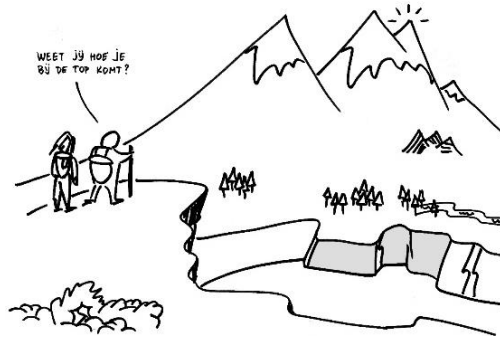
# Zo start je met de 8 – 9 organisatie

---

Wil je echt een 8 – 9 organisatie?

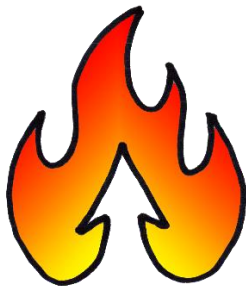
Want een cultuur van 6-jes en 7-tjes biedt nauwelijks de veerkracht die nodig is om te overleven in de VUCA-wereld.

Maak kennis met het veelbelovend perspectief.



## Vertrekpunt 1: (Her)ontdek het vuur van je medewerkers

Ben je klaar om een reis te maken naar de kern van jouw kracht?  
(Her)ontdek de energie in jezelf met het Vuurspel!



Met dit Vuurspel vind je de antwoorden op volgende belangrijke vragen:

- waar zit jouw vuur?
- waar lekt bij jou de energie weg, waar loop je op leeg?
- Welke onprettige gevoelens en ongemakkelijk gedrag roept dat allemaal op?
- waardoor gaat of blijft jouw vuur branden?
- welke comfortabele gevoelens en constructief gedrag roept dit op?

Of je nu medewerker, leidinggevende, of zelfstandige professional bent, het Vuurspel past perfect bij ieders zoektocht naar persoonlijke groei.



## Vertrekpunt 2: Vind de inspirerende leercasus

Identificeer de strategische en inspirerende leercasus.

Deze casus fungeert als de kern van het ontwikkelingsproces.

Hier begint de magie van verandering, gevuld met potentie en belofte.

Raak betrokken en beleef de missie van binnenuit.

Ontwikkel een strategisch plan voor maximale betekenis, met verrassende inzichten.

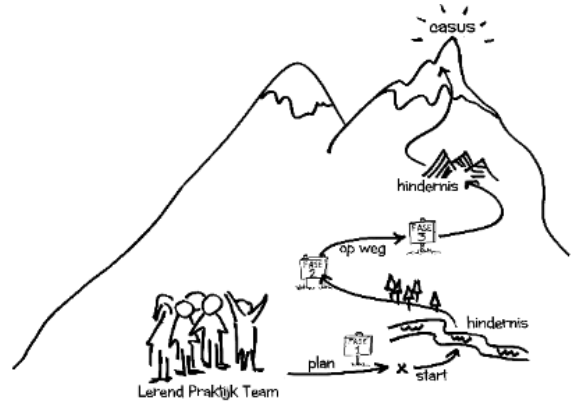
HUIDIGE SITUATIE	PLAN VAN AANPAK			ACTIES	AMBITIE
bestaansrecht	passie/drive	medewerkers	leren	organisatie	over ... jaar
		middelen			
trends & ontwikkelingen	BREINVRIENDELIJK WERKEN			team	resultaten
	werkplek	individueel	teamwork		
SWOT					
risicoprofiel	KRACHTENVELD & RISICO'S			individueel	meten en sturen
	vertragers	versnellers	maatregelen		

# Ontketen de 8 – 9 cultuur in 3 stappen

---

Benieuwd naar het geheime recept voor de 8 – 9 cultuur? Ontdek het nu!

Het zit allemaal in een doordachte mix van gemeenschappelijke visie, persoonlijke groei en praktijkgericht (team)leren met een duidelijk resultaat voor ogen!



## Slimme Stap 1

**Ontdek het geheime ingrediënt voor persoonlijk succes.**

Duik in de wereld van persoonlijke groei en maak kennis met je verborgen potentieel. Verdiep je in de methoden van persoonlijke ontwikkeling voor tastbare groei.

Gebruik geavanceerde technieken voor persoonlijke ontwikkeling en groei.

## Resultaatgerichte Stap 2

**Leer hoe je strategische, proces- en operationele doelen stelt en deze razendsnel behaalt.**

Ontdek de kunst van doelgericht handelen voor een 8 – 9 resultaat.

## Effectieve Stap 3

**Ontrafel de kracht van teamleren en samenwerken.**

Omarm het krachtige samenspel van teamleren en zie hoe samenwerking bloeit.

# 7 Tips

---

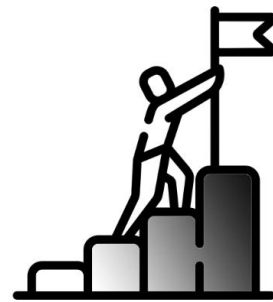
Het ontwikkelen van een plan om een voortreffelijke en leergierige organisatie te realiseren, is zowel een uitdagende als waardevolle taak.

Als afsluiter 7 tips die je zeker verder op weg zullen helpen:



## 1. Strategische keuze

- ✓ Definieer helder het doel van het “waarom” je een excellente en lerende organisatie wilt worden/blijven.
- ✓ Identificeer ijkpunten om de vooruitgang en effectiviteit van deze strategie te meten.



## 2. Ontwikkel leiderschap

- ✓ Investeer in kennis en vaardigheden voor leidinggevendenden om de 8 – 9 cultuur te bevorderen.
- ✓ Toon voorbeeldgedrag.



## 3. Bevorder continu leren

- ✓ Stimuleer leren
- ✓ Implementeer gerichte trainingsprogramma's die aansluiten bij de behoeften van medewerkers en de organisatie.
- ✓ Waardeer ieders ontwikkeling in Persoonlijk Meesterschap en Teamleren



#### 4. Deel kennis

- ✓ Creëer (digitale) bijeenkomsten
- ✓ Moedig teams aan om best practices te delen en van elkaars ervaringen te leren.



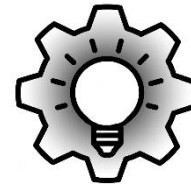
#### 5. Feedback en verbeteren

- ✓ Houd periodiek feedbacksessies om werkprocessen en prestaties te evalueren.
- ✓ Pas de strategie aan op basis van feedback en voortschrijdend inzicht.
- ✓ Identificeer kansen voor verbetering.



#### 6. Innoveer

- ✓ Stimuleer medewerkers om nieuwe ideeën aan te dragen.
- ✓ Geef ruimte voor het experiment.



#### 7. TeamAtelier

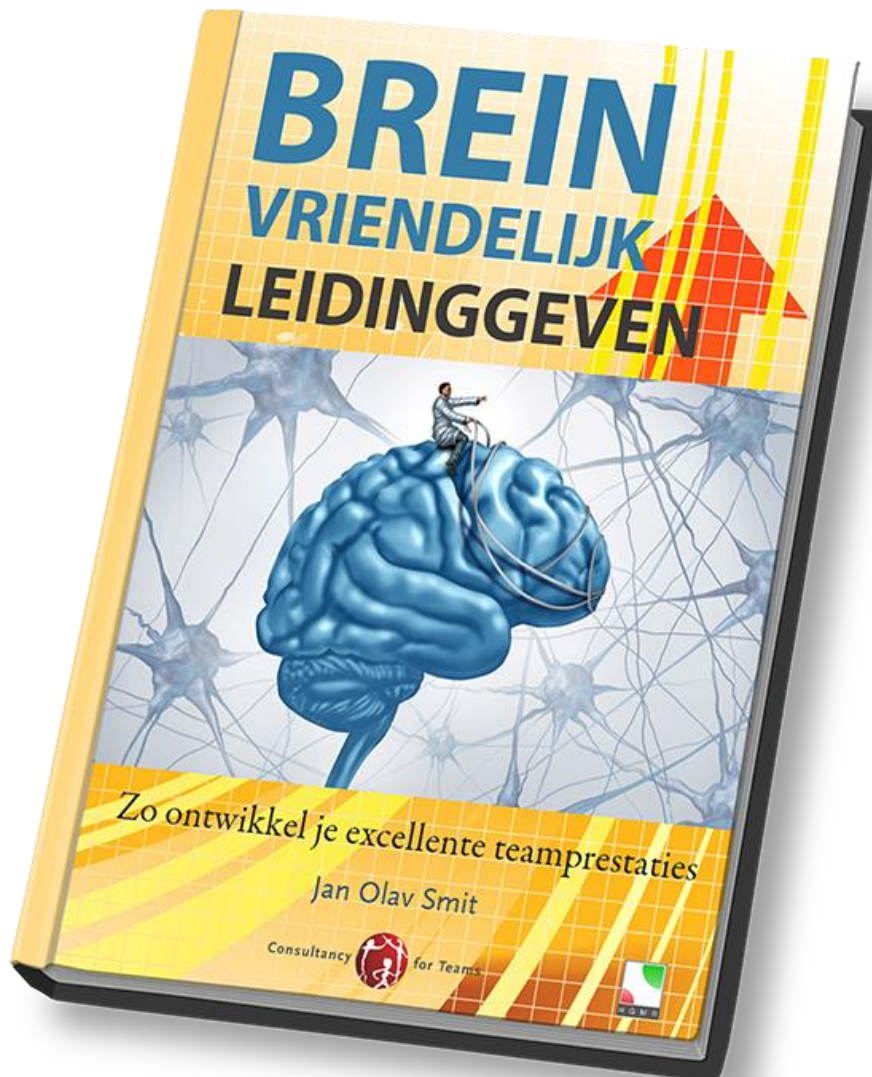
- ✓ Creëer een werkruimte voor creativiteit en innovatie.
- ✓ Werk op creatieve wijze resultaatgericht samen



## Claim nu jouw jubileum-deal!

Mijlpalen verdienen het om gevierd te worden, en mijn **25-jarig jubileum** van Consultancy for Teams, biedt jou een geweldige kans om hier volop voordeel uit te halen!

Hier is het vervolg op deze uitgave.



Ontdek in mijn nieuwste handboek, **Breinvriendelijk Leidinggeven**, hoe een strategische aanpak van persoonlijke en teamontwikkeling jouw ambities omzet in topprestaties!

Bestel jouw exemplaar