



Het ontgrendelen van cultuur:
De lessen van Fluvius

- 1 Voor ons is certificering geen doel op zich, maar het resultaat van echt luisteren naar medewerkers en vervolgens handelen op wat er toe doet.
- 2 Eigenaarschap creëert impact. Op het moment dat alle teams verantwoordelijkheid kregen, namen betrokkenheid en relevantie aanzienlijk toe.
- 3 Vertrouwen groeit langzaam – maar het groeit dankzij dialoog, eerlijke feedback en gerichte acties.

2019

Nulmeting – 1 jaar na de fusie van drie bedrijven (61%)

Vertrouwen, met name in de geloofwaardigheid en eerlijkheid van het management, was kwetsbaar. Tegelijk vormde collegialiteit de stevige basis waarop we konden voortbouwen.

2020

Eerste Covid-jaar: medewerkers zijn dankbaar (70%)

Trust Index-score: iets boven de 70%, ruim boven de verwachtingen.

2021-2022

De volgende Covidjaren: vertrouwen onder druk (66%)

In 2021–2022 sloeg de Covidvermoeidheid toe. De score daalde naar 66%. We werden met de realiteit geconfronteerd en merkten een kloof tussen management en teams.

*De echte kracht van Great Place To Work ligt voor ons in de **flexibiliteit** ervan. Naarmate onze context jaar na jaar evolueert, kunnen we gerichte vragen toevoegen die cultuurverandering meetbaar maken. Door aandachtig te luisteren naar hoe onze cultuur op deze veranderingen reageert, zorgen we ervoor dat onze acties stevig verankerd zijn in de stem van de medewerkers.*

Hoewel de survey de kern vormt, maakt de flexibiliteit ervan het mogelijk om voortdurend de vinger aan de pols te houden bij specifieke veranderingen. Daardoor kunnen we Great Place To Work sterk afstemmen op de evoluerende context van onze organisatie.

Maturiteit – cultuur vraagt tijd (82%)

Het opbouwen van een sterke cultuur vraagt écht tijd – ongeveer zeven jaar. Het vertrouwen in het management heeft een hoog en duurzaam niveau bereikt. GPTW is verankerd in het DNA van de organisatie.

2023-2024

Wanneer de stille meerderheid haar stem laat horen (77%)

We luisteren naar de teams en openen het gesprek over de vastgestelde kloof. We werken actief aan groei: teams worden duidelijk betrokken bij het uitwerken van oplossingen.

2025

2026

Waarom we blijven doorgaan >>

Een GPTW-certificering is geen eindpunt, maar een kompas.

