

# BLOEI-BRIEF OVER STARTEN MET HET GROEI & BLOEI-CONCEPT

Beste mede-Bloeier,

Nadat ik in 2007 het Groei & Bloei-concept ontwikkeld had, stond ik voor de uitdaging het op te starten en daadwerkelijk te implementeren in de Orange Pearl Innovation Group. Het hele concept betekende een radicale verandering in de manier waarop we dachten, werkten en handelden. Ik besepte wel dat je niet iedereen van de ene op de andere dag mee krijgt in zo'n proces. Laat me in deze Bloei-brief mijn ervaringen met je delen over hoe ik het Groei & Bloei-concept in mijn bedrijfsgroep opstartte.

## **PRESENTEER HET ALS EEN AVONTUURLIJKE REIS MET EEN PRACHTIGE BESTEMMING**

In de eerste plaats is het Groei & Bloei-concept iets positiefs en spannends. Daarom wilde ik het presenteren als een avontuurlijke reis met een prachtige bestemming. Zoals met alles, is de juiste timing absoluut cruciaal. Dus besloot ik om dit prachtige avontuur net voor de zomervakantie aan te kondigen. Een belangrijke reden hiervoor was dat ik wilde dat iedereen het boek Rockefeller Habits (tegenwoordig Scaling Up) van Verne Harnish zou lezen. Hierin staat namelijk het groeimodel omschreven dat we zouden gebruiken. De meeste mensen lezen niet veel boeken. Ook jouw medewerkers zijn waarschijnlijk niet al te enthousiast om managementboeken te lezen. Maar tijdens de zomervakantie zijn mensen eerder geneigd een boek open te slaan. Dus kreeg iedereen in de organisatie dit boek als zomercadeau met het verzoek dit te lezen, omdat het belangrijk was voor het werk.

## **STEL JE EEN WERKPLEK VOOR DIE OOK ENERGIE GEEFT EN NIET ALLEEN ENERGIE KOST**

Op dat moment werkten bij ons op het hoofdkantoor slechts zo'n twintig mensen. In een presentatie aan alle medewerkers legde ik uit hoe belangrijk het is dat we met elkaar een geweldige tijd hebben. We brengen veel meer tijd met elkaar op het werk door dan met onze familie en beste vrienden. Dat zou meer dan genoeg reden moeten zijn om het samen zo leuk mogelijk te maken en een fijne, optimale werkomgeving te realiseren. Hoe geweldig zou het zijn als onze zakelijke successen gecombineerd kunnen worden met plezier? Als we een geweldige cultuur zouden kunnen ontwikkelen, met volop mogelijkheden voor talentontwikkeling? En als we over het algemeen met een glimlach op ons gezicht zouden werken? Stel je een werkplek voor die ook energie geeft en niet alleen energie kost. Ik kondigde de aftrap aan voor na de zomervakantie.

## **TREK VOLDOENDE TIJD UIT VOOR DE VOORBEREIDING**

Tijdens de kick-off meeting schetste ik hoe we ons zouden voorbereiden op ons avontuur. In totaal rekenden we op een voorbereidingstijd van vier maanden. Iedere maand met een eigen belangrijke focus en iedere week binnen die maand met een centraal thema dat daarbij paste. Per maand selecteerden we een stuurgroep bestaande uit vier personen. Wekelijks verzamelden zij verschillende ideeën en meningen binnen de organisatie. Tijdens de lunch op maandag presenteerden zij hun bevindingen aan alle medewerkers en gaven zij een klein adviesrapport aan het management. Door dit ook iedere keer aan het einde van de maand te doen, kregen we een goed 360-gradenoverzicht van de belangrijkste focus die door iedereen gedeeld werd.

## **BETREK ALLE MEDEWERKERS BIJ DE ORGANISATIEVERANDERING EN MAAK HET AANTREKKELIJK**

In september draaide alles om onze mensen en organisatie. We gingen in deze maand in op verschillende kwesties. Hoe moet onze organisatiestructuur eruitzien? Hoe gaan we om met functieprofielen? Hoe ontwikkelen we talent en trekken we nieuw talent aan? Hoe ziet ons

beloningssysteem eruit? Hoe organiseren we onze vergaderingen? Al deze vragen kwamen aan de orde. De stuurgroep was vrij initiatieven te nemen om de medewerkers te stimuleren en het leuk voor ze te maken. In de maand september organiseerden ze bijvoorbeeld iedere dinsdag professionele stoelmassages.

### **BESTEED AANDACHT AAN PLANNING EN HET STELLEN VAN DOELEN**

Oktober stond in het teken van planning en het stellen van doelen. Een nieuwe stuurgroep richtte zich nu elke week op één specifiek aspect. Bijvoorbeeld hoe je doelen stelt, hoe een goed unitplan eruit ziet en hoe je ervoor zorgt dat plannen binnen de gestelde tijd worden uitgevoerd. In deze maand gingen we met alle collega's naar een schietbaan. Daar kon iedereen ervaren hoe het is om te schieten met een geweer, pistool en zelfs een pijl-en-boog. Steeds weer ging het over het raken van het doel.

### **ACHTERHAAL SAMEN MET DE MEDEWERKERS DE WARE IDENTITEIT VAN JE BEDRIJF**

De bedrijfscultuur stond centraal tijdens de maand november. Wat is onze ware identiteit? Waar staan we voor? Wat zijn onze kernwaarden? Wat maakt ons uniek en aantrekkelijk? Wat voor energie willen we uitstralen? Waar zijn we echt trots op? Wat vertel je je oma over het bedrijf als ze vraagt wat voor werk je doet? Wat definieert ons, onderscheidt ons en maakt ons tot een 'stam'?

### **LAAT MEDEWERKERS ZELF HUN DOELEN STELLEN EN PLANNEN MAKEN VOOR HET KOMENDE JAAR**

In december stelden de medewerkers voor het eerst zelf hun doelen vast en maakten zij hun eigen plannen voor het komende jaar. Uiteraard moest alles wel passen binnen het kader van het masterplan dat de directie op 1 december bekendmaakte. Elk unitplan (een unit is bij Orange Pearl een operationeel team) had eigen specifieke jaardoelen. Voor ieder kwartaal werden subdoelen vastgesteld. Deze moesten behaald worden om de doelen uit het jaarplan te kunnen behalen. Natuurlijk had dit planningsproces veel aandacht en coaching nodig. Maar we waren gestart en iedereen was zich er volledig van bewust dat het leven bij Orange Pearl nooit meer hetzelfde zou zijn. Vanaf nu zouden we beginnen met het implementeren van de Rockefeller Habits en aan de slag gaan op basis van het Groei & Bloei-concept. Om deze nieuwe start te vieren, nodigden we alle collega's en hun partners uit voor een verrassende lange weekendtrip naar Edinburgh in Schotland. Over deze legendarische reis wordt nog vaak gesproken.

### **GEEN GROEI ZONDER BLOEI**

We werken inmiddels al meer dan tien jaar met het groeiprogramma van Rockefeller Habits. Met elkaar creëerden we een geweldige bedrijfscultuur. Het bedrijf werd succesvol en groeide sterk. Ik ben er volledig van overtuigd dat onze groei en ons succes nooit zouden zijn bereikt zonder de constante aandacht voor de natuurlijke tegenhanger van Groei, namelijk Bloei!

Denk mee, doe mee, Bloei mee!

Floris Koumans



#### **FLORIS KOUMANS (Orange Pearl) – Voorzitter Bestuur “Visie & inspiratie”**

Internationaal ondernemer die met zijn product-innovaties bijdraagt aan een betere wereld. Bedenker van Groei & Bloei concept. Zet ondernemers en hun bedrijven aan om niet allen te groeien maar vooral ook te bloeien.

Kernwoorden: visie en inspiratie, positieve energie, zingeving en verbinding.  
“Life is either a daring adventure or nothing at all”