

BLOEI-BRIEF OVER DE KRACHT VAN EEN STAM

Beste mede-Bloeier,

Enkele jaren geleden belandde ik in de 'ondernemersval'. Ik werd ingehaald door mijn eigen succes, raakte verstrikt in operationele zaken en was constant overbelast. Je herkent het vast wel. De meeste ondernemers zijn vrije geesten met veel energie, initiatieven en nog meer ideeën. Ze beginnen hun onderneming en worden eigen baas omdat ze het ondernemerschap zien als de weg om hun dromen waar te maken. Vaak gaan die dromen over vrijheid. De vrijheid om te doen wat je wilt, om te kunnen kiezen. Vrijheid om zelf over je tijd te beschikken en financiële vrijheid. Maar wanneer je succesvol wordt en je het bedrijf opbouwt, ben je genoodzaakt met die groei mee te evolueren. Doe je dat niet dan haalt de werkelijkheid je in. Dat is het moment waarop je het tegenovergestelde van de vrijheidsdroom begint te ervaren.

BOUW EEN ORGANISATIE DIE ZELFSTANDIG KAN FUNCTIONEREN

Toen dit mij overkwam, werkte ik harder dan ik ooit voor mogelijk had gehouden. Ondertussen voelde ik mij schuldig omdat mijn mooie vrouw thuis zat met onze vijf lieve kinderen, terwijl zij eigenlijk wat tijd voor zichzelf nodig had. Ik vervloekte mezelf als het waaide, de zon scheen en er geweldige golven waren. Op zulke momenten wilde ik heel graag gaan windsurfen. Maar ik had geen tijd voor deze passie, omdat ik gevangen zat in een strak schema. Ik ging van vergadering naar vergadering en was pas thuis wanneer het al donker was. Ineens realiseerde ik mij hoe belangrijk het is om een organisatie te bouwen die kan functioneren zonder mijn directe betrokkenheid bij ieder detail. In deze brief lees je hoe dit uitgangspunt past binnen het Groei & Bloei-concept.

EEN STAM IS DE MEEST NATUURLIJKE VORM VAN EEN MENSELIJKE ORGANISATIE

Wanneer je de essentie van het Groei & Bloei-concept begrijpt, zie je dat dit gebaseerd is op de natuur. De levensenergie stroomt dankzij afwisselende periodes van groei en bloei. Om organisaties te laten groeien en bloeien, kunnen we een voorbeeld nemen aan de natuur. Organisaties zijn wat ze zijn, omdat ze mensen organiseren. Dat werkt op de meest natuurlijke manier in de vorm van een stam. Of we nu naar volkeren gaan in de jungle van de Amazone of naar de Inuit op de Noordpool. Of we diep de geschiedenis induiken en naar de Neanderthalers kijken of naar de hooligans bij voetbalwedstrijden. Groepen mensen organiseren zich allemaal als een stam. Een stam is simpelweg de meest natuurlijke vorm van een menselijke organisatie. Daarom is het Groei & Bloei-concept het gemakkelijkst te realiseren in organisaties die georganiseerd zijn als een stam. Wat zijn precies de kenmerken van zo'n organisatie?

ER ZIJN DRIE DRIJFVEREN OM TE KOMEN TOT EEN DUURZAME ORGANISATIE

De onderliggende kracht in elke stam is het gevoel van verbinding. Als lid van de stam, voel je dat je erbij hoort. Het ergste wat je kan overkomen, is buitengesloten worden. Hoe zorg je in je organisatie nou voor die verbinding? Een stam functioneert in principe als een levend organisme dat gericht is op zijn eigen continuïteit. Er zijn drie drijfveren die ervoor zorgen dat een stam daadwerkelijk een duurzame organisatie wordt:

1. Zelfsturing

Leden van de stam maken hun eigen plannen en regelen zaken tot op zekere hoogte zelf. De jachtgroep gaat 's ochtends niet naar het opperhoofd om te vragen hoeveel herten er geschoten moeten worden. De leden van de jachtgroep vragen de kookploeg wat er nodig is. Met die informatie maken zij hun eigen plan en bepalen zij het doel waar zij op gaan jagen. Het opperhoofd is alleen betrokken bij de echt belangrijke beslissingen. Bijvoorbeeld wanneer het kamp verplaatst moet worden of er oorlog gevoerd gaat worden.

2. Zelfcorrectie

De stamleden houden rekening met de grenzen van wat acceptabel is binnen hun stam. Zelfcorrectie kan individueel zijn. Iedereen weet heel goed wat de grenzen zijn. Maar de leden van de stam helpen elkaar hier ook bij. Wanneer bijvoorbeeld iemand uit de kookploeg er een puinhoop van maakt, gaan de anderen niet naar het opperhoofd met de vraag of deze dit stamlid wil straffen. De kookgroep zal deze persoon er zelf op wijzen. Wanneer dat nodig is zal er druk worden uitgeoefend, zodat dit stamlid de regels van het team volgt.

3. Zelfverbetering

De laatste en misschien wel belangrijkste drijfveer is me jarenlang ontgaan. Deze ontdekte ik eigenlijk pas kortgeleden, terwijl deze zo voor de hand lag. Dit is de bereidheid en toewijding om jezelf voortdurend te verbeteren, productiever te worden en anderen in de stam te helpen dit ook te doen. Zelfverbetering is absoluut van cruciaal belang. Als de organisatie het echt leeft en ademt, kan zelfverbetering veel verschillende vormen aannemen. Bijvoorbeeld:

- het goede voorbeeld geven;
- anderen helpen door informatie te delen;
- tijd nemen om te onderwijzen en te instrueren;
- anderen ondersteunen door ze hun eigen fouten te laten maken en niet te straffen of belachelijk te maken als ze het verkeerd doen;
- anderen oppakken wanneer ze struikelen;
- opbouwende kritiek geven;
- voortdurende inzet en toewijding om jezelf te verbeteren. Durf af en toe in de spiegel te kijken voor wat serieuze zelfreflectie.

VERANDERING IS EEN PROCES

Hoe zorg je er nu voor dat je die kracht van een stam in je organisatie krijgt? Het begint met een bewuste keuze. Maak er een studie van, bereid je goed voor, communiceer erover en stop er energie in zodat zich een echte stam kan ontwikkelen. Het vereist je constante aandacht. Onthoud: verandering is een proces, geen eenmalige gebeurtenis.

SCALING UP IS EEN IDEALE METHODE VOOR ZELFSTURING

Voor zelfsturing hadden we in onze organisatie een systeem nodig. Een bewezen manier om alle energie, initiatieven, projecten, ontwikkelingen en plannen voor groei op elkaar af te stemmen. Scaling Up (wat voorheen *De Rockefeller Habits* heette) is hiervoor een ideale methode. Bedrijven wereldwijd werken hiermee. Verne Harnish geeft hier in zijn boeken nuttige en praktische uitleg over. Het is een absolute aanrader om zijn boeken te lezen.

In 2007 begonnen we binnen Orange Pearl met de implementatie van de *Rockefeller Habits*. Sindsdien werken we ermee. Natuurlijk groeit de organisatie nog steeds. Onderweg blijven we ontwikkelen en finetunen. Iedereen binnen onze organisatie kreeg het boek van Verne Harnish en krijgt training in de Scaling Up methodiek. Ieder team krijgt de vrijheid om dit zo goed mogelijk te implementeren.

GEWELDLOZE COMMUNICATIE IS DE BESTE MANIER VAN ZELFCORRECTIE

Zelfcorrectie is de moeilijkste drijfveer in de stam. Wanneer dingen niet lukken of een medewerker of team zich niet aan de afspraken houdt, heb je zelfcorrectie nodig. Voor de meeste mensen voelt dit van nature als een aanval. Ze vermijden zelfcorrectie liever, houden het graag gezellig en willen aardig gevonden worden. Maar dit is niet per se in het belang van de organisatie. Het vermijden van moeilijke zaken kan zelfs ernstige schade aanrichten. Zorg er dus eerst voor dat iedereen begrijpt dat je de stam in gevaar brengt en niemand helpt als je zwijgt wanneer je ziet dat er dingen misgaan. Ik ben van mening dat geweldloze communicatie de beste manier van zelfcorrectie is. Bij geweldloze

communicatie vermijd je het woord 'jij' en spreek je vanuit 'ik'. Deel respectvol je mening, ervaring en gevoel. Het is aan de ander om het te accepteren. Probeer je mening in ieder geval niet bij iemand door de strot te duwen. Als je zorgvuldig communiceert, behaal je het beste resultaat. Zeg bijvoorbeeld:

- "Vanuit mijn ervaring weet ik dat deze aanpak, kan leiden tot ..."
- "Ik heb het gevoel dat de manier waarop je het aanpakt kan leiden tot [slecht resultaat]"
- "Naar mijn mening is er een andere manier om het aan te pakken. Mag ik voorstellen om [oplossing]"

IN ZELFVERBETERING SCHULT HET WARE GEHEIM

Ik ontdekte jaren later dat in zelfverbetering het ware geheim schuilt van het succes van een stam. Daarvoor bestaat geen systeem. Het gaat om het creëren van een cultuur waarin je medewerkers de ruimte geeft om fouten te maken en daarvan te leren. Misschien is het wel het belangrijkste om altijd te kijken naar de intenties achter de ondernomen acties. Als de intenties goed waren, verdient iedereen je volledige steun. Het Groei & Bloei-concept draait om het gevoel van zingeving en verbinding, om positieve energie. Zelfverbetering haalt dat naar boven.

Dus ga er voor, Groei en Bloei!

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”