

DE

7

STERREN ORGANISATIE

Hoe je een podiumpositie
verovert en behoudt

Jack Korsten



DE 7-STERREN ORGANISATIE

Hoe je een podiumpositie
verovert en behoudt

Jack Korsten

VOORWOORD

Dit is een boek over ondernemersdromen. Over het formuleren, volgen en realiseren van die dromen. Wat je ervoor kunt doen en wat je ervoor moet laten om ze te verwezenlijken.

Uiteindelijk start alles wat maar enige betekenis heeft in dit leven met een droom. Je kunt ervoor kiezen om klein te dromen of groot. De keuze is aan jou. Eén ding is zeker. Kleine dromen, kleine offers. Grote dromen, grote offers. Maar meestal ook grote beloningen.

Persoonlijk geloof ik erg in grote dromen. Ze brengen je verder. Ze laten je groeien. Als mens, professional en ondernemer. Groot dromen vereist lef en geloof in jezelf. Of, zoals de excentrieke serieondernemer en miljardair Richard Branson van de Virgin Group het ooit zo mooi zei: “If your dreams don’t scare you, they are not big enough.”

Op grote dromen!

Jack Korsten

**“IF YOUR DREAMS DON’T SCARE YOU,
THEY ARE NOT BIG ENOUGH.”**

Sir Richard Branson



INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	2	5	7-Sterren Handelen	193
Wanneer goed zijn niet meer goed genoeg is	6		over moonshot goals, doorbraakbesluiten, drie boxen, Next Practices, sprints en meer	
Op weg naar een 7-Sterren Organisatie	7	6	7-Sterren Leiderschap	233
1 Over nut en noodzaak van grote dromen	9	7	Het 7-Sterren Dashboard	255
vier essentiële lessen van John F. Kennedy			je plan in één oogopslag	
2 (Over)leven in een wereld van overvloed	41		Inspiratiebronnen	270
drie uitdagingen waarop je een antwoord moet hebben			Het Team	272
3 Het 7-Sterren Principe	87		Fotoverantwoording	278
over Dubai en de race zonder finish			Van Duuren Management	279
4 Het 7-Sterren Raamwerk	119			
zeven dimensies voor een toekomstbestendige organisatie				



Dit boek stelt je in staat om:

- beter te zien hoe commodificatie en extreme marktwerking een nieuwe kijk op concurrentie nodig maken (H1-2);
- vorm te geven aan je eigen concurrentievrije 7-Sterren Organisatie (H3-4);
- direct de noodzakelijke stappen in je organisatie te plannen en uit te voeren (H5-7).



WANNEER GOED ZIJN NIET MEER GOED GENOEG IS

Markten worden steeds uitdagender en continue verandering is het nieuwe normaal. Soms gaat het om kleine veranderingen, dan weer om hele ingrijpende. Organisaties die in deze nieuwe context niet alleen willen overleven maar ook voorop willen lopen moeten bereid zijn zichzelf steeds opnieuw uit te vinden. Continu innoveren en transformeren. In hun zoektocht naar antwoorden op de nieuwe realiteit richten veel ondernemers en managers zich op het bouwen van een 5-sterren organisatie. Een organisatie die op alle fronten goed presteert. Dit lijkt in eerste aanleg het beste antwoord. Maar uiteindelijk is dit een 'zero-sum game'; wat de een nu wint, verliest de ander. En daarna andersom. Om relevant en daarmee succesvol te zijn in de wereld van vandaag, morgen en overmorgen, moet je je leiderschap, je team, je organisatie en je executie naar een significant hoger niveau tillen. Dat vereist een serieuze ambitie, heldere vertrekpunten en een wezenlijk andere set aan vaardigheden dan de meeste organisaties vandaag de dag in huis hebben en demonstreren.



OP WEG NAAR EEN 7-STERREN ORGANISATIE



Hoe bouw je dan zo'n organisatie die de vele veranderingen in onze wereld niet alleen bijbeent maar ook voorop blijft lopen? Een organisatie die resoneert bij je medewerkers en bij je klanten en die geweldige prestaties ondersteunt? Deze shift naar een toekomstbestendige organisatie is minder uitdagend dan je misschien denkt. Het is vooral een continu, systematisch en dynamisch proces waar je vandaag al mee kunt starten. Het 7-Sterren Raamwerk, zoals dat in dit boek wordt gepresenteerd, is een uitstekend startpunt voor het bouwen van jouw eigen 7-Sterren Organisatie. Een organisatie die gedreven wordt door een inspirerend hoger doel. Die ontworpen is voor betere prestaties, snelheid en wendbaarheid in een onvoorspelbare wereld. Een organisatie die je niet alleen helpt om succesvol te concurreren, maar vooral ook om te winnen. Vandaag, morgen en overmorgen. Dat is de belofte van de 7-Sterren Organisatie. Met dit boek willen we je helpen die belofte te realiseren.

A panoramic view of the Dubai skyline at sunset. The sky is a mix of orange, red, and purple, with the sun low on the horizon. The city's lights are beginning to glow, and the Burj Khalifa stands prominently in the center. The water in the foreground reflects the sky and the city lights.

HOOFDSTUK 3

HET 7-STERREN PRINCIPE

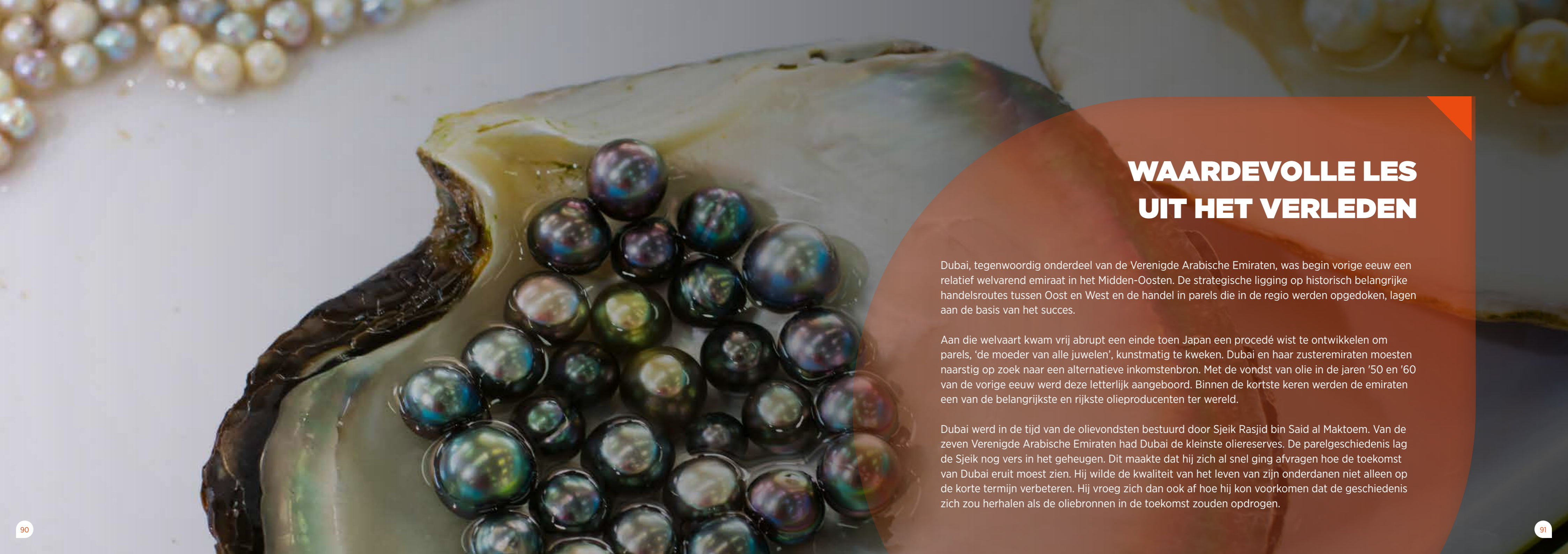
over Dubai en de race zonder finish

MAAK KENNIS MET:

**SJEIK RASJID BIN
SAID AL MAKTOEM**

de man die zonder het te weten de basis legde voor het 7-Sterren Denken





WAARDEVOLLE LES UIT HET VERLEDEN

Dubai, tegenwoordig onderdeel van de Verenigde Arabische Emiraten, was begin vorige eeuw een relatief welvend emiraat in het Midden-Oosten. De strategische ligging op historisch belangrijke handelsroutes tussen Oost en West en de handel in parels die in de regio werden opgedoken, lagen aan de basis van het succes.

Aan die welvaart kwam vrij abrupt een einde toen Japan een procedé wist te ontwikkelen om parels, 'de moeder van alle juwelen', kunstmatig te kweken. Dubai en haar zusteremiraten moesten naarstig op zoek naar een alternatieve inkomstenbron. Met de vondst van olie in de jaren '50 en '60 van de vorige eeuw werd deze letterlijk aangeboord. Binnen de kortste keren werden de emiraten een van de belangrijkste en rijkste olieproducenten ter wereld.

Dubai werd in de tijd van de olievondsten bestuurd door Sjeik Rasjid bin Said al Maktoem. Van de zeven Verenigde Arabische Emiraten had Dubai de kleinste oliereserves. De parelgeschiedenis lag de Sjeik nog vers in het geheugen. Dit maakte dat hij zich al snel ging afvragen hoe de toekomst van Dubai eruit moest zien. Hij wilde de kwaliteit van het leven van zijn onderdanen niet alleen op de korte termijn verbeteren. Hij vroeg zich dan ook af hoe hij kon voorkomen dat de geschiedenis zich zou herhalen als de oliebronnen in de toekomst zouden opdrogen.

EEN VISIE VOOR DE TOEKOMST

Sjeik Rasjid bin Said al Maktoem, afstammeling van de familie die Dubai sinds haar onafhankelijkheidsverklaring in 1833 bestuurt, stond voor een belangrijke uitdaging: de toekomstige welvaart van zijn emiraat en haar onderdanen veilig stellen.

Hij ontwikkelde een masterplan rond zijn 3T-strategie; Trade, Transport & Tourism. Dubai zou veel strategischer gebruik moeten gaan maken van haar unieke centrale geografische ligging; zo'n tweederde van alle landen in de wereld zijn binnen 8 uur met een vliegtuig te bereiken vanuit Dubai. De handels-, transport- en toerismeactiviteiten van Dubai zouden van wereldklasse moeten worden zodat niemand er nog omheen kon. Daar werd groots op ingezet. Onder meer door enorme investeringen in infrastructuur en vastgoed die de basis legden voor de beoogde ontwikkeling langs de drie T's. Door deze investeringen werd Dubai een steeds sterkere magneet voor veel nationale en internationale investeerders en bedrijven.

Mohammed bin Rasjid al Maktoem, de zoon die zijn vader begin jaren '90 opvolgde, zet deze strategische lijn tot op de dag van vandaag onverminderd door.



HET DIVIDEND VAN GOED LEIDERSCHAP

De 3T-strategie werd vanaf de jaren '70 heel gedisciplineerd uitgevoerd. En steeds weer geactualiseerd en aangescherpt op basis van nieuwe ontwikkelingen en inzichten.

Het resultaat? Vandaag de dag is Dubai een van de snelst groeiende en meest welvarende gebieden ter wereld. Het is een hub van de eerste orde voor transport, handel en financiën en één van de top 10 toeristische bestemmingen ter wereld. Olie-inkomsten maken inmiddels minder dan 1% uit van het nationale inkomen. En in het creëren van een economie die veel minder afhankelijk is van haar olie-inkomsten is Dubai veel succesvoller dan haar zusteremiraten.

Het hedendaagse succes van Dubai is dus niet terug te voeren op haar oliereserves maar vooral op visionair leiderschap. Consequent denken en handelen vanuit een serieuze en relevante ambitie is het devies. Ook als anderen je blijven vertellen, net zoals dat bij Sjeik Rasjid bin Said al Maktoem lang het geval was, dat die veel te groot en onmogelijk te realiseren is.

Aan de 3T-strategie is inmiddels een vierde T toegevoegd, die van Technology. Dubai heeft op basis daarvan de afgelopen jaren ook naam gemaakt als hotspot voor technologie startups. Hiervoor heeft het een 'Minister van de Toekomst' aangesteld die de T van Technology met een serieus budget op ambitieuze wijze vorm en uitvoering geeft. Een prachtig voorbeeld van 'Put your money where your mouth is'.



HET 7-STERREN DENKEN

Op 1 december 1999 werd het Burj Al Arab hotel geopend in Dubai. Toen een Engelse journalist het hotel tijdens een perstrip bezocht was hij zo onder de indruk van de pracht en praal, het voorzieningenniveau en de geboden service dat hij het hotel in zijn artikel beschreef als 'het eerste 7-sterrenhotel ter wereld'. Deze classificatie werd al snel opgepikt in de internationale media. Zo ontstond de mythe van het Burj Al Arab als het eerste 7-sterrenhotel ter wereld.

Ondanks dat er geen internationale hotelkwalificatie bestaat die wereldwijd geaccepteerd is, kwamen de vakpers en de meer traditionele hotels al snel in opstand. Zij voorzagen namelijk een 'oneigenlijk voordeel' voor het Burj Al Arab omdat het buiten de reguliere classificeringen werd geplaatst. De meeste hotel classificatiesystemen kennen immers een waardering van 1 tot 5 sterren, of vergelijkbaar. Maar de geest was uit de fles. Een nieuwe, inofficiële buitencategorie voor hotels was ontstaan.

Ondanks dat het Burj Al Arab zichzelf nooit als een 7-sterrenhotel heeft geëtaleerd zijn er in de loop van de tijd een beperkt aantal ultra luxueuze hotels die zichzelf wel als zodanig positioneren. Er is zelfs een hotel in Milaan dat een serieuze poging heeft ondernomen om een certificeringsschema op te stellen en geaccepteerd te krijgen voor 7-sterrenhotels. Tot op heden tevergeefs.



HET 7-STERREN RAAMWERK

Het 7-Sterren Raamwerk bestaat uit zeven Domeinen die met elkaar het fundament vormen onder een toekomstbestendige organisatie:

1. **Inspirerend Leiderschap**
2. **Gepassioneerde Teams**
3. **Flexibel Businessmodel**
4. **Opmerkelijke Ervaringen**
5. **Verkoopversnelling**
6. **Gedisciplineerde Executie**
7. **Topprestaties**

Elk van deze Domeinen heeft vier zogenaamde 'Drivers'. Dat zijn de 'knoppen' waar je aan kunt draaien om het betreffende domein op een hoger niveau te tillen. En daardoor op dat vlak toekomstbestendiger te worden.

De zeven Domeinen kennen een hiërarchie. Zo wordt binnen het 7-Sterren Raamwerk eerst gekeken naar het eerste Domein, dat van het Inspirerend Leiderschap, om na te gaan wat er gedaan kan worden om dat te versterken. De ervaring leert namelijk dat dit Domein potentieel de grootste impact heeft op het toekomstbestendig maken van een organisatie. Daarna wordt gekeken naar het tweede Domein, Gepassioneerde Teams. Dat Domein heeft na Inspirerend Leiderschap de grootste potentie om een verschil te maken. Deze logica wordt vervolgens, met de klok mee, doorgezet naar de vijf resterende Domeinen.

In het vervolg van dit hoofdstuk worden de zeven Domeinen en hun Drivers uitgewerkt. Als je wilt, kun je daar per Domein direct ook de scores en de belangrijkste verbeterpunten voor jouw organisatie invullen.



DOMEIN 1

INSPIREREND LEIDERSCHAP





**“HET LIJKT ALTIJD
ONMOGELIJK
TOT HET GEDAAN IS.”**

Nelson Mandela (1918-2013), politiek activist en eerste zwarte president van Zuid-Afrika

INSPIREREND LEIDERSCHAP

de verdieping

Nelson Mandela is een van de meest inspirerende leiders uit de moderne geschiedenis. In zijn jonge jaren streed hij als advocaat voor de vrijheid en de rechten van de zwarte bevolking in Zuid-Afrika. De persoonlijke prijs die hij hiervoor betaalde was enorm. Het kostte hem 27 jaar van zijn leven in gevangenschap, waarvan 18 jaar op Robbeneiland. Kort na zijn vrijlating werd hij de eerste zwarte president van het land en de mensen voor wie hij zijn persoonlijke vrijheid had opgeofferd.

Nelson Mandela had een enorme drive en overtuigingskracht en wist op basis daarvan mensen over de hele wereld te inspireren. In zijn tijd als president was hij een levend voorbeeld van goed leiderschap. Hij stimuleerde en ondersteunde de mensen om hem heen om vanuit hun positie concrete bijdragen te leveren aan de droom van een vrij, gelijkwaardig en welvarend Zuid-Afrika.

Het leiderschap van Nelson Mandela had alle vier de elementen in zich die het Inspirerend Leiderschap in een 7-Sterren Organisatie kenmerken. Zo zorgt een 7-Sterren Leider voor een duidelijke richting van de organisatie op de korte(re) en lange(re) termijn. Door zelf het goede voorbeeld te zijn, inspireert en ondersteunt hij mensen om op een ondernemende manier in actie te komen voor het behalen van de overeengekomen (hogere) doelen.

Driver 2
Leiderschap
door voorbeeld

Driver 3
'Lean'
ondernemerschap

Driver 1
Gedreven door
een hoger doel

Driver 4
Gecommitteerd
aan je mensen



INSPIREREND LEIDERSCHAP

De leiders binnen de organisatie zorgen voor duidelijke richting. Ze inspireren en ondersteunen de medewerkers om actie te ondernemen voor positieve resultaten in lijn met de hogere ambitie, de strategie en de doelen van de organisatie.



DE 4 DRIVERS

Driver 1 Gedreven door een hoger doel

De leiders van de organisatie hebben een sterke drive om een verschil te maken in het leven van hun medewerkers, klanten en de maatschappij als geheel. Wat de organisatie doet levert daadwerkelijk waarde op voor haar aandeelhouders en de maatschappij.

Driver 2 Leiderschap door voorbeeld

De leiders zijn een lichtend voorbeeld voor de manier van denken en werken binnen de organisatie. Ze zijn ook helder over hun verwachtingen ten aanzien van de rest van de organisatie.

Driver 3 'Lean' Ondernemerschap

De leiders van de organisatie activeren en ondersteunen hun medewerkers om zich als 'intrapreneurs' te gedragen (dat wil zeggen, als ondernemers binnen de onderneming).

Driver 4 Gecommitteerd aan je mensen

De leiders van de organisatie zijn oprecht gecommitteerd om hun medewerkers actief te ondersteunen bij het ontwikkelen en benutten van hun maximale potentieel.

In hoeverre is dit op ons van toepassing op een schaal van 1 (geheel niet) tot 7 (klopt helemaal)?

Huidige score							Gewenste score						
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

Huidige score							Gewenste score						
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

Huidige score							Gewenste score						
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

Huidige score							Gewenste score						
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

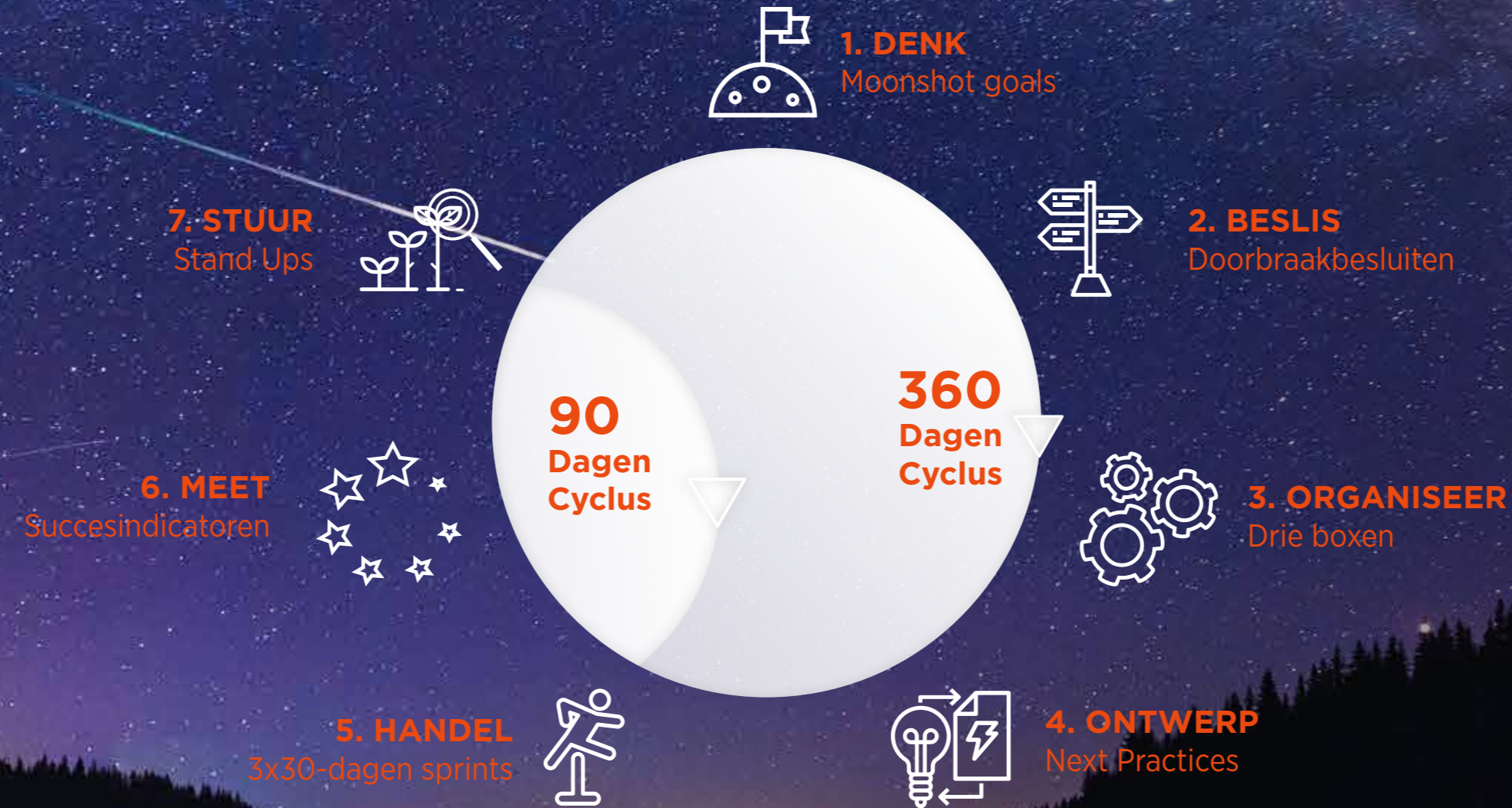
Allerbelangrijkste verbeter- en actiepunten voor de komende 90 dagen om toe te werken naar het 7-Sterren Niveau?

JE EIGEN 7-STERREN ORGANISATIE BOUWEN

Ambitie, richting en doelen van een organisatie worden bij de meeste bedrijven door het topmanagement verwoord in een visie, een missie en een strategisch (jaar)plan. Dat geldt ook voor het plannen en bouwen van een 7-Sterren Organisatie. Vervolgens wordt er veelal van uitgegaan dat het management van businessunits of afdelingen de uitwerking en uitvoering van de bijbehorende plannen wel voor zijn rekening neemt.

Maar de praktijk is weerbarstig. De betrokken managers begrijpen vaak onvoldoende wat er in dit kader van hen wordt verwacht. Of ze hebben simpelweg te veel andere, veelal operationele, uitdagingen aan hun hoofd. Hierdoor laat de snelheid en de impact waarmee een 7-Sterren Organisatie wordt gebouwd te wensen over. Gevolg: de resultaten blijven achter bij de verwachtingen.

Door de zeven stappen uit dit hoofdstuk te volgen kun je het implementatiegat bij de bouw van je eigen 7-Sterren Organisatie voorkomen of dichten. De stappen zijn gebaseerd op een combinatie van uitvoerige literatuurstudie en zo'n 30 jaar 'minds-on' en 'hands-on' ervaring met het ontwerpen en implementeren van succesvolle transformatieprojecten.



We Can Do It!



HOOFDSTUK 6

7-STERREN LEIDERSCHAP

leiderschap op alle niveaus



“SUCCESS ISN'T ABOUT HOW MUCH MONEY YOU MAKE. IT'S ABOUT THE DIFFERENCE YOU MAKE IN PEOPLE'S LIVES.”

Michelle Obama (1964), meisjesnaam Michelle Robinson, was de eerste zwarte first lady van de Verenigde Staten. Afkomstig uit de zwarte arbeidersklasse lukte het haar om uiteindelijk rechten te gaan studeren aan de Harvard Universiteit. Ze ging werken bij het prestigieuze advocatenkantoor Sidley Austin in Chicago. Toen Barack Obama daar stage kwam lopen werd ze zijn mentor en ze kregen al snel een relatie.

Michelle Obama was een van de belangrijkste adviseurs van President Obama tijdens zijn twee ambtsperiodes. Voor velen geldt ze als een rolmodel; als werkende moeder, door haar gezonde levensstijl en haar sociale engagement. Zo lanceerde ze in 2010 het 'Let's Move' initiatief dat erop gericht is om families een gezondere levensstijl aan te laten nemen.

In 2018 richtte ze samen met haar man het bedrijf Higher Ground Productions op dat een meerjarig contract heeft met Netflix om films en series te produceren die 'een ander geluid' laten horen. Het bedrijf won in 2020 een Academy Award en een Emmy Award voor hun werk rond de documentaire American Factory.

In 2019 lanceerde ze haar autobiografie, 'Becoming', die ze met een indrukwekkende (inter)nationale boektour lanceerde. De biografie is in drie delen opgebouwd en geeft een persoonlijke inkijk in haar leven. In deel 1, 'Becoming Me', vertelt ze over haar jeugd in een zwart arbeidersgezin en hoe ze door hard werken werd toegelaten tot de 'Ivy League' Universiteit van Princeton. In deel 2, 'Becoming Obama', vertelt ze over haar relatie en huwelijk met Barack Obama en de uitdagingen van een werkende moeder. In deel 3, 'Becoming More', gaat ze op zoek naar de 'grotere' bijdrage die ze vanuit haar positie aan de wereld kan leveren. Met haar autobiografie wilde Michelle Obama vrouwen ook inspireren om op zoek te gaan naar hun 'innerlijke stem' en hun eigen 'ster' te volgen.



“TO ME, LEADERSHIP IS ABOUT ENCOURAGING PEOPLE. IT’S ABOUT STIMULATING THEM. IT’S ABOUT ENABLING THEM TO ACHIEVE WHAT THEY CAN ACHIEVE – AND TO DO THAT WITH A PURPOSE.”

Christine Lagarde (1956) maakte als extreem gedisciplineerde tiener deel uit van het Franse nationale team synchronzwemmen. Daar leerde ze om zich als teamspeler op te stellen. Haar middelbare schooltijd bracht ze door op de Holton Arms School in Amerika. Deze school staat erom bekend dat ze vrouwen actief stimuleert om hun zelfvertrouwen en gevoel van eigenwaarde te ontwikkelen. Als jonge scholier werd ze daar regelmatig geconfronteerd met het motto van de school: “I will always find a way to do things; and if it doesn’t exist, I’ll create it myself.”

Na haar rechtenstudie in Frankrijk werkte Christine Lagarde met veel succes als advocaat voor het multinationale advocatenkantoor Baker McKenzie. Ze werd de eerste vrouwelijke bestuursvoorzitter op het internationale hoofdkantoor. In 2005 werd ze gevraagd voor de Franse politiek alwaar ze diverse ministerposten vervulde. Vanaf 2011 was ze de eerste vrouw die leiding gaf aan het Internationaal Monetair Fonds (IMF) dat zich richt op de mondiale monetaire stabiliteit. In 2018, tijdens de tiende verjaardag van de financiële crisis van 2008, wees zij de wereld op het groepsdenken onder mannen in de financiële sector en pleitte zij voor meer diversiteit.

In het najaar van 2019 werd ze de eerste vrouw aan het hoofd van de Europese Centrale Bank. Daar werd ze al snel op de proef gesteld door de interne Europese politiek en de enorme impact van de coronapandemie op de Europese economie. In dat kader heeft zij de volgende uitspraak gedaan: “Ik heb een theorie dat vrouwen over het algemeen ruimte krijgen en een baan krijgen als de situatie moeilijk is. Ik heb dat in veel gevallen waargenomen. In tijden van crisis wordt uiteindelijk een beroep gedaan op vrouwen om de rommel op te ruimen, de moeilijke kwesties onder ogen te zien en volledig gericht te zijn op het herstel van de situatie.”

HET 7-STERREN DASHBOARD

Wanneer je eenmaal aan de slag gaat met het bouwen van je eigen 7-Sterren Organisatie helpt het om steeds een richtinggevend en actueel overzicht te hebben van waar je naar op weg bent, hoe je daar gaat komen en wat jouw persoonlijke aandeel hierin is. Een soort gps-systeem dus.

In de 7-Sterren Organisatie werk je niet met uitgebreide marktstudies, rapporten of businessplannen. We kiezen voor een pragmatische aanpak. Een aanpak waarbij de kennis, ervaring, inzichten en energie die in en rondom je organisatie aanwezig zijn, worden geactiveerd om de antwoorden te vinden, besluiten te nemen en initiatieven te ontplooiën die nodig zijn. We doen waarvan we weten, of vermoeden, dat het werkt. En dat doen we, zoveel als dat enigszins mogelijk is, op eigen kracht.

Ter ondersteuning van het 7-Sterren Bouwproces, en om op alle niveaus het overzicht te behouden, is het 7-Sterren Dashboard ontwikkeld. Niet meer dan twee pagina's om jou, je organisatie, je teams en individuele medewerkers goed op koers te krijgen en op koers te houden.

7-STERREN DASHBOARD

NAAM:		DATUM:	
ORGANISATIE:			

A. Terugblik en vooruitblik		
Top drie positieve punten	Top drie negatieve punten	Top drie uitdagingen komende periode
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.

B. Strategische Oriëntatie	
1. Poolster Ambitie	
2. Business Mantra	
3. Onderscheidende Kenmerken	
4. Maandoel	
5. Doorbraak-besluiten	

C. 7-Sterren Calculatie			
<p>7. Topprestaties Huidige + gewenste score: GroeIDriver: Next Practice: Prioriteit:</p>	<p>1. Inspirerend Leiderschap Huidige + gewenste score: GroeIDriver: Next Practice: Prioriteit:</p>	<p>2. Gepassioneerde Teams Huidige + gewenste score: GroeIDriver: Next Practice: Prioriteit:</p>	<p>3. Flexibel Businessmodel Huidige + gewenste score: GroeIDriver: Next Practice: Prioriteit:</p>
<p>6. Gedisciplineerde Executie Huidige + gewenste score: GroeIDriver: Next Practice: Prioriteit:</p>			<p>4. Opmerkelijke Ervaringen Huidige + gewenste score: GroeIDriver: Next Practice: Prioriteit:</p>
<p>5. Verkoopversnelling Huidige + gewenste score: GroeIDriver: Next Practice: Prioriteit:</p>			<p>7. Effectiviteit van Stand Ups Huidige + gewenste score: GroeIDriver: Next Practice: Prioriteit:</p>

D. Next Practices	3 W's	DOT's (3x30-dagen sprints)	KPI's	Status en volgende acties (per datum:)
Periode:	Wat: Waarom: Weg:	1. 2. 3.	KPI (#/doel): DoD:	
Periode:	Wat: Waarom: Weg:	1. 2. 3.	KPI (#/doel): DoD:	
Periode:	Wat: Waarom: Weg:	1. 2. 3.	KPI (#/doel): DoD:	
Periode:	Wat: Waarom: Weg:	1. 2. 3.	KPI (#/doel): DoD:	

E. Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's)	Meetdatum:			
KPI 1: Doel #: Per datum:				
KPI 2: Doel #: Per datum:				
KPI 3: Doel #: Per datum:				
KPI 4: Doel #: Per datum:				

F. Persoonlijk Impact Plan (Leiderschap en Groeiversnellers)			
Leiderschap	Actuele score	Groeiversnellers	Actuele score
1. Focus op het hogere doel	☆☆☆☆☆☆	5. Next Practices	☆☆☆☆☆☆
Concrete verbeteracties: A. B. C.		Concrete verbeteracties: A. B. C.	
2. Leiderschap door voorbeeldgedrag	☆☆☆☆☆☆	6. Gebruik van KPI's	☆☆☆☆☆☆
Concrete verbeteracties: A. B. C.		Concrete verbeteracties: A. B. C.	
3. Stimuleren van 'Lean' ondernemerschap	☆☆☆☆☆☆	7. Effectiviteit van Stand Ups	☆☆☆☆☆☆
Concrete verbeteracties: A. B. C.		Concrete verbeteracties: A. B. C.	
4. Commitment aan mijn mensen	☆☆☆☆☆☆	8. Inzet 7-Sterren Dashboard	☆☆☆☆☆☆
Concrete verbeteracties: A. B. C.		Concrete verbeteracties: A. B. C.	

Het 7-Sterren Dashboard bestaat uit zes onderdelen:

- A. Terugblik en vooruitblik;** een beknopte terugblik op de afgelopen periode en een vooruitblik op de komende periode;
- B. Strategische Oriëntatie;** waar ben je naar op weg, hoe wil je daar komen en welke kritische besluiten moet je nemen;
- C. 7-Sterren Calculator;** een analyse van je huidige en gewenste scores op de zeven domeinen van de 7-Sterren Organisatie;
- D. Next Practices;** de (eerstvolgende) initiatieven die het verschil moeten gaan maken in de bouw en het succesvol laten functioneren van jouw 7-Sterren Organisatie;
- E. KPI's;** de belangrijkste sturingsindicatoren die je gebruikt om te bepalen of je goed bezig bent, uiteraard in lijn met je ambitie en je doelen;
- F. Persoonlijk Impact Plan;** jouw persoonlijke aandeel in de bouw en het goed werkend krijgen en houden van je 7-Sterren Organisatie.

In het vervolg van dit hoofdstuk wordt elk van de zes onderdelen uit het 7-Sterren Dashboard nader toegelicht.

De 7-Sterren Organisatie

Hoe je een podiumpositie verovert en behoudt

Veel ondernemers en managers richten zich op het bouwen van een 5-sterren organisatie: eentje die op alle fronten optimaal presteert. Maar om relevant en succesvol te zijn moet je je organisatie naar een hoger niveau tillen. Voorbij de concurrentie en de vele veranderingen in de wereld om ons heen. Een niveau waarop je resoneert met klanten en medewerkers en geweldige prestaties ondersteunt. Waarbij je je eigen podiumpositie verovert en behoudt.

Dit noem ik een 7-Sterren Organisatie. De shift naar zo'n toekomstbestendige organisatie is wellicht minder uitdagend dan je denkt: het vereist vooral continu, systematisch en dynamisch werk. Met dit denk- en doeboek wil ik je verleiden om je eigen winnende droomorganisatie te gaan realiseren. Het 7-Sterren Raamwerk helpt je bij elke stap ernaartoe.

Met 'De 7-Sterren Organisatie' ga je:

- je ambitie aanwakkeren en omzetten in concrete doelen en actie;
- met behulp van Power Questions zien waar de pijn en waar de groei zit;
- met concrete voorbeelden en tools leren hoe je een winnende organisatie bouwt.



Jack Korsten is oprichter en eigenaar van Groeipartner. Hij helpt ondernemers en ondernemende managers om vandaag, morgen en overmorgen succesvol te zijn door de bouw van toekomstbestendige organisaties. Zijn vorige boek, 'De Groeispiraal', werd genomineerd voor Managementboek van het Jaar.



Inspireerende inzichten

Inzichten uit het wereldtoneel en veel (inter)nationale cases maken duidelijk waarom je altijd moet streven naar een podiumpositie.



Praktisch raamwerk

Het 7-Sterren Raamwerk helpt je stap voor stap, met praktische tools, je eigen 7-Sterren Organisatie te bouwen.



Power Questions

Elk hoofdstuk sluit af met drie krachtige vragen – Power Questions – om te reflecteren op jouw eigen ambitie en situatie.

