

Yellow Paper 2023

DE ROCKSTARS METHODE

**Wat gebeurt er als je je mensen
écht op de eerste plaats zet?**



INHOUDSOPGAVE

- 3 Hello Yellow**
- 4 Het boek over de Rockstars Methode**
- 5 Het moest allemaal heel erg anders...**
- 6 Wat levert het op?**
- 7 Van tram 7 naar lichtend voorbeeld**
- 8 Mensen op #1**
- 9 Zo gaat dat in de praktijk**
- 10 Alles kan. Tenzij het niet kan.**
- 11 Fun Facts over nieuwsgierigheid**
- 12 Hoe scoor jij op de Schaal van Rockstars?**
- 13 Hoe doorleef je je kernwaarden?**
- 15 Mag ik even wat vragen?**
- 16 Hoe bewaak je jouw cultuur bij sterke groei?**
- 17 Team Rockstars IT volgens de IT Rockstars**
- 18 Listen to the music**
- 19 Before you go**

Hello Yellow

Mega tekorten op de arbeidsmarkt, een hoog verloop bij bedrijven, record ziekteverzuim in 2022, bedrijfssluitingen door personeelstekorten. Nog nooit was de arbeidsmarkt zo uitdagend als nu. Ondanks een dreigende recessie.

Sommige bedrijven slagen erin om zelfs onder deze omstandigheden te floreren. Vorig jaar portretteerden we er drie in onze Yellow Paper over 'Goede Mensen Langer Vasthouden'. Team Rockstars IT was een van hen. En dat hebben we geweten: honderdduizenden views en meer dan duizend downloads en ontzettend veel nieuwsgierige reacties.

Kernvraag: hoe krijgen ze dat nou voor elkaar bij Team Rockstars IT?

We besloten het antwoord op deze vraag tot op het bot te ontrafelen. En er een boek over te schrijven samen met Laurens Simonse, Founder & Chief van Team Rockstars IT.

Deze Yellow Paper geeft je alvast een uitgebreid voorproefje. Het is de aftrap van alles wat we dit jaar samen gaan delen over de Rockstars Methode.

Laat je inspireren en neem eruit mee wat jou helpt in jouw organisatie.



Veel plezier!

Raymond de Looze
Mariken Kooi

Het boek over de Rockstars Methode

Wat kun je ervan verwachten?

WAAROM
EEN BOEK?

Omdat we zoveel mogelijk organisaties willen inspireren om hun mensen op #1 te zetten. Door te delen wat we geleerd hebben over de Rockstars Methode.

Laurens Simonse, oprichter van Team Rockstars IT en Raymond de Looze, mede-oprichter van Double-OO en schrijver. De een met de bezieling van binnenuit. De ander als people strategy expert met onderzoekende blik van buiten.

WIE
SCHRIJVEN HET?

HOE HEBBEN WE
HET AANGEPAKT?

Alles begint met nieuwsgierigheid. Echt willen weten hoe het in elkaar zit. Heel veel praten en brainstormen. Tientallen interviews. En de slimme algoritmes van Double-OO. Bereikt Team Rockstars IT nou echt meer dan andere organisaties? (Spoiler: JA).

Persoonlijke verhalen van Laurens en diep inzicht in hoe Team Rockstars IT georganiseerd is, met talloze voorbeelden. Twaalf bouwstenen om zelf mee aan de slag te gaan. Prikkelende vragen. Een inkijk in de dilemma's waar Team Rockstars IT mee worstelt, en natuurlijk de (soms pijnlijke) missers.

WAT KAN IK STRAKS
LEZEN IN HET BOEK?

SCAN ME TO
PRE-ORDER

Kwillem!

Het boek verschijnt vóór de zomer 2023 bij Uitgeverij Haystack. Registreer je nu via de QR code voor de pre-order lijst van het boek over de Rockstars Methode. Het verplicht je tot niks, maar zo ben je er als eerste bij als er nieuws is en als het boek verschijnt. Wel zo prettig.





HET MOEST ALLEMAAL HEEL ERG ANDERS...

LAURENS SIMONSE DURFT ZIJN EIGEN KANTOOR IN AMSTERDAM NIET MEER IN. OP DAT MOMENT BESLUIT HIJ DAT HET ANDERS MOET. HEEL ERG ANDERS. EEN JAAR LATER START HIJ TEAM ROCKSTARS IT.

Daar sta ik dan op Centraal Station Amsterdam, in de regen, te wachten op tram 7 naar ons kantoor. De hele weg in de trein heb ik al zitten piekeren, was het echt zó erg? Was ik niet juist altijd heel erg goed voor onze medewerkers? Dat was toch wat ik wilde. Maar één ding is wel duidelijk: zo ervaren mijn mensen dat in ieder geval niet. 'Spreadsheetridder', 'Laurens is vooral bezig met de cijfers' en 'het enige dat hem interesseert zijn de resultaten'.

De hele weg in de trein heb ik al zitten piekeren, was het echt zó erg?

Durf ik wel naar mijn kantoor als mijn mensen blijkbaar zo naar me kijken? Dit is toch niet waarom ik het allemaal doe? Ik voelde de laatste tijd al wel een andere vibe, en soms wat priemende ogen in mijn rug, maar dat ze het zo ervaren is toch echt een regelrechte klap in mijn gezicht.

De harde woorden uit de 360 review gaan eindeloos rond in mijn hoofd. Ik zie tram 7 de laatste bocht maken naar mijn halte. Het is tijd. Ik stel me voor hoe ik ons kantoor inloop. De oordelende blikken van mijn collega's, de mensen die ik nota bene zelf heb aangenomen. Nu de scherprechters over mijn persoon. Guilty as charged. Het voelt als een vuurpelton. Iets met een hol en een leeuw. De loodzware steen in mijn onderbuik verradt het: ik wil niet.

"Ik ga terug". Zo durf ik geen mensen onder ogen te komen. Die dag nog besluit ik dat het echt anders moet. Heel erg anders."

WAT LEVERT HET OP?

Team Rockstars IT behandelt haar IT-ers letterlijk als rockstars. Dat zij dat fijn vinden, kun je je vast wel voorstellen. Maar wat levert dat dan op voor de organisatie? Samengevat: heel erg veel. Om je alvast een indruk te geven vind je hieronder een overzicht van enkele resultaten van Team Rockstars IT.



IT Rockstartevredenheidsscore: 8.8



Van 0 naar 444 IT Rockstars
tussen 2015 en eind 2022



Een omzetgroei van
gemiddeld 54% per jaar
(2017 – 2022)



Verskillende
awards en
nominaties



Klanttevredenheidsscore: 8.6.



Bereidheid tot
recruitment
referral: 98%



Employee Net
Promotor Score: 79%.



Significant lagere Job
Change Risk en Burn-
Out Score volgens
Double-OO algoritmes



Een personeelsverloop van
gemiddeld 12.1% (periode
2019 – 2022, inclusief verloop
op initiatief van Team
Rockstars IT)



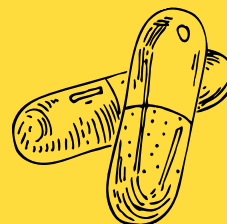
Aantal IT Rockstars
aangenomen in 2022: 175



Tallose ongevraagde
lofuitingen van IT Rockstars
op sociale media (volg Team
Rockstars IT op LinkedIn!)



Daadwerkelijke recruitment
referral van 48%



Ziekteverzuim van
gemiddeld 2.4%
(periode 2019 – 2022)

VAN TRAM 7 NAAR LICHTEND VOORBEELD

HET CONTRAST KAN BIJNA NIET GROTER. HET ENE MOMENT DURFT LAURENS ZIJN EIGEN KANTOOR NIET IN TE LOPEN VANWEGE DE ENORME BAK ELLENDE DIE OVER HEM HEEN GESTORT GAAT WORDEN. HET ANDERE MOMENT IS ZIJN BEDRIJF EEN LICHTEND VOORBEELD VAN EEN PEOPLE FIRST ORGANISATIE.

Hoe dan? Wat is er gebeurd? Waar zat de ommezwaai? Het korte antwoord: door niet de klanten centraal te stellen, maar de IT professionals. De IT Rockstars. Mensen op de eerste plaats. Tot in de puntjes. Mensfocus 2.0.

De realisatie komt wanneer Laurens een vriend spreekt, die als manager werkt voor verschillende grote namen in de sportwereld. Een groot verschil met een klassieke werknemer - werkgever relatie is dat een sporter en zijn manager aan hetzelfde touw trekken. Dat gaat om de doelstellingen ('wat moeten wij samen doen om jou olympisch kampioen te maken?') maar ook, heel plat, over de euro's.

De manager krijgt een percentage van wat de sporter bij elkaar sprokkelt, dus ze hebben hetzelfde belang. Het werd de basis voor het transparante 30/70 verdienmodel van Team Rockstar IT: 70% van de omzet van een IT Rockstar gaat naar de IT Rockstar zelf.

Een ander onderscheidend kenmerk dat Laurens ziet, is dat de rol van de manager van sporters veel ruimer is dan alleen het regelen van het contract bij een nieuwe ploeg.

De manager doet alles om de sporter te ondersteunen, te ontzorgen en te helpen groeien en ontwikkelen.

Dit principe werkt alleen als het authentiek is én tot in de puntjes wordt doorgevoerd.

Samen aan hetzelfde touw trekken is prettiger dan je werk als strijd ervaren. Daarbij leidt het ook nog eens tot betere resultaten.

Dit principe uit de sportwereld geldt evengoed voor artiesten. De naam Team Rockstars IT is daarop gebaseerd. Dit principe werkt overigens alleen als het authentiek is én tot in de puntjes wordt doorgevoerd. Een continue uitdaging.

Het is geen trucje.



MENSEN OP #1

JE HOEFT TEGENWOORDIG NIET ZO HEEL HARD JE BEST TE DOEN OM IN DE (SOCIALE) MEDIA TE LEZEN OVER ORGANISATIES DIE HUN MENSEN OP DE EERSTE PLAATS ZETTEN. OF BETER GEZEGD: ORGANISATIES DIE CLAIMEN DAT TE DOEN. VAAK ONDERSTEUND MET INSPIRERENDE QUOTES, ZOALS RICHARD BRANSON'S 'TAKE CARE OF YOUR PEOPLE AND THEY'LL TAKE CARE OF YOUR BUSINESS.'

Appeltje eitje dus. Zet je mensen op één, en klaar ben je. Was het maar zo makkelijk. Want elke organisatie kan claimen haar mensen op de eerste plaats te zetten. En zolang dat niet in strijd is met een ander belang, kun je dat ongestraft volhouden.

Als je je mensen op één zet tot het moment dat het botst met een ander belang, dan is de eerlijke conclusie dat je je mensen dus niet op één zet.

In de praktijk zien we met Double-OO ook voorbeelden van organisaties die hun mensen op één zetten, tot het moment dat er iets anders belangrijker is dan dat. Dan hoor je: 'Onze mensen staan op de eerste plaats, ... maar natuurlijk niet als dat afwijkt van wat een klant wil.' of '... behalve in het eerste kwartaal, want dan is het rammen' of '...maar we moeten nu eerst dat nieuwe systeem implementeren.'

Maar als je je mensen op één zet tot het moment dat het botst met een ander belang, dan is de eerlijke conclusie dat je je mensen dus niet op één zet. Want juist op het moment dat twee belangrijke doelstellingen met elkaar in strijd komen, moet je kleur bekennen. Dan werkt de en-en strategie niet meer. De centrale vraag is dus welke keuze je op dat moment maakt. Die keuze definieert jouw organisatie.

A photograph showing three people sitting at a wooden picnic table outdoors. They are all focused on their laptops. The setting appears to be a park or a lakeside area with trees in the background. The text 'ZO GAAT DAT IN DE PRAKTIJK' is overlaid on the left side of the image in large, white, bold, sans-serif capital letters.

ZO GAAT DAT IN DE PRAKTIJK

TEAM ROCKSTARS IT HAALDE EEN GROTE FINANCIËLE INSTELLING BINNEN ALS KLANT. HARD VOOR GEWERKT: CHAMPAGNE! ER VOLGDE DIRECT EEN AANVRAAG. DE EERSTE IT ROCKSTAR GING ERHEEN, MAAR VOND DE OPDRACHT NIET INTERESSANT. DE TWEEDE EN DERDE IT ROCKSTAR KWAMEN TOT DEZELFDE CONCLUSIE: IK WIL DEZE OPDRACHT NIET. HET PROBLEEM WAS KORT GEZEGD DAT HET HEEL SPECIFIEKE EN VEROUDERDE SOFTWARE WAS, DUS NIET GOED VOOR MIJN ONTWIKKELING, ZO OORDEELDEN DE IT ROCKSTARS. EN DE CULTUUR SLOOT OOK NIET AAN. DUS WAT DOE JE DAN?

De overtuiging van Team Rockstars IT luidt: wat het beste is voor de IT Rockstar, is het beste voor iedereen. Want als je een professional tegen zijn of haar zin dwingt een opdracht te doen, is de kans groot dat die professional de organisatie binnen afzienbare tijd verlaat. Dan verliest iedereen. De professional heeft tegen zijn of haar zin gewerkt en weinig geleerd, de klant heeft alsnog de opdracht niet ingevuld, de organisatie is een talent kwijt en de rest van de professionals weet: als het er écht op aankomt, staan wij niet op #1.

Team Rockstars IT hield ook in dit geval vast aan haar vertrekpunt: **de IT Rockstar bepaalt**. En vulde deze opdracht dus op dat moment niet in. In de afstemming met de klant was belangrijk dat het vertrekpunt 'de IT Rockstar bepaalt' al vooraf uitdrukkelijk met de klant besproken en gedeeld was. Dat vond de klant juist heel sterk. Het bericht was dus weliswaar een teleurstelling, maar in elk geval geen verrassing. De relatie met de klant bleef behouden.

In het verlengde van dit soort ervaringen werkt Team Rockstars IT doorlopend aan het verder optimaliseren van de match tussen klant en IT Rockstar. **Door klanten te zoeken die qua opdrachten, (praktische) voorwaarden en hun werkcultuur zo goed mogelijk aansluiten bij de talenten en wensen van de IT Rockstars.** Niet uit arrogantie of gemakzucht, maar vanuit de diepe overtuiging dat dat uiteindelijk het beste is voor iedereen.



ALLES KAN. TENZIJ HET NIET KAN.

HET IS EEN GEVLEUGELDE UITSPRAAK BINNEN TEAM ROCKSTARS IT. 'ALLES KAN. TENZIJ HET NIET KAN.' VAAK MET EEN HALVE KNIPOOG. MAAR TOCH NIET MEER DAN EEN HALVE, WANT HET BESCHRIJFT DE BASISHOUDING VAN DE ORGANISATIE VRIJ GOED.

Eén van de grote krachten van Team Rockstars IT is dat ze erin slaagt om onder de huid van haar mensen te kruipen. Om goed te begrijpen wat er speelt en wat voor mensen belangrijk is. Hoe ze dat doen? Door met persoonlijke aandacht en een open houding te luisteren, vragen te stellen en dan weer te luisteren. Het adagium gaat over die open houding.

Hoe ziet dat eruit in de dagelijkse praktijk?

Stel een IT Rockstar geeft aan iets graag te willen, omdat dat belangrijk voor hem of haar is. Dat kan gaan over een opdracht, ontwikkeling, werkomstandigheden of iets uit het persoonlijk leven. Dan is de eerste reactie van de collega nooit: 'Sorry, maar zo werkt dat hier niet'. Ook is de basishouding nadrukkelijk niet dat dingen alleen kunnen als de organisatie daar direct belang bij heeft. Zo maakte Team Rockstars IT afspraken met een geldverstrekker, zodat IT Rockstars ook het (substantiële) variabele deel van hun inkomen kunnen meetellen bij de hoogte van een hypotheek. Altijd lekker in een overspannen huizenmarkt.

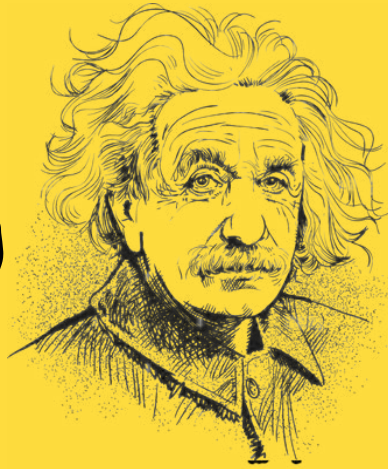
**De eerste
reactie van de
collega is nooit:
“Sorry, maar zo
werkt dat hier
niet”.**

Wat is de eerste reactie wel? **Zo goed mogelijk begrijpen wat iemand nu precies in gedachten heeft.** En wat dat belangrijk maakt voor die persoon. Vervolgens gaat de Talent Manager met andere stakeholders in de organisatie kijken wat er nodig is om het mogelijk te maken. Met nieuwe oplossingen of aanpassingen van bestaande vertrekpunten als het moet. **Heel vaak lukt dat, en soms niet.** Bijvoorbeeld als het oneerlijk uitpakt voor andere collega's, als het echt schadelijk kan zijn voor klanten of de organisatie, of als het praktisch echt niet haalbaar is. Zo is een workation nu mogelijk, mits de klant akkoord is, het bij de functie kan en voor maximaal een half jaar, ter voorkoming van fiscale complicaties.

Fun facts over nieuwsgierigheid

I HAVE NO SPECIAL
TALENTS. I AM
ONLY PASSIONATELY
CURIOUS

- ALBERT EINSTEIN



NIEUWSGIERIG-
HEID IS
ESSENTIEEL
VOOR
VOORUITGANG

- Simon Sinek



NIEUWSGIERIGHEID BRENGT JE
WAAR JE MET WETEN NOOIT KOMT.

- OMDENKEN

NIEUWSGIERIG-
HEID IS EEN
ONRUSTSTOKER.

EN DAT IS
PRIMA

-Brene Brown

"WANNEER JE NIEUWSGIERIG BENT, VIND
JE EEN HOOP INTERESSANTE DINGEN OM
TE DOEN".

*"We blijven vooruitgaan, nieuwe deuren
openen en nieuwe dingen doen omdat we
nieuwsgierig zijn en nieuwsgierigheid blijft ons
op nieuwe wegen leiden."*

-Walt Disney

Millions saw the apple fall, but Newton
was the only one who asked **WHY.**

-Bernard M. Baruch



HOE SCOOR JIJ OP DE SCHAAL VAN ROCKSTARS?

Leuk allemaal hoor, voor Team Rockstars IT. Dat ze goede dingen voor hun mensen doen en daar succesvol mee zijn in een moeilijke markt. Van harte gefeliciteerd! Maar wat heb jij eraan? Wat kun je ervan gebruiken? Hoe kun je het toepassen in jouw eigen organisatie, als je dat zou willen?

Samen met Team Rockstars IT hebben we iets moois ontwikkeld. Speciaal voor organisaties die niet bang zijn om zichzelf langs een ambitieuze meetlat te leggen. Die weten dat juist confronterende perspectieven waarde hebben. Die bereid en in staat zijn om de eigen keuzes eens kritisch tegen het licht te houden. Vanuit positieve energie en een hoog fun gehalte.

Wat houdt het in?

- Een uitdagende teamsessie van een halve dag, een dag of 24 uur.
- Gebaseerd op de bouwstenen van de Rockstars Methode.
- Gefaciliteerd door de specialisten van Double-OO.
- Met een keynote en Q&A door Laurens Simonse of een ander MT lid van Team Rockstars IT
- We brengen vooraf jullie perspectieven en uitdagingen in kaart met een online scan om te kijken waar jullie staan op de Schaal van Rockstars.
- En helpen jullie nog tijdens de sessie naar duidelijke conclusies en vervolgstappen.

VOOR WIE IS DIT INTERESSANT?

Voor directies, raden van bestuur, management teams, partnergroepen, People & Culture of HR teams of andere (gemengde) teams die bepalend zijn voor hoe de organisatie omgaat met haar mensen.

MEER
WETEN?



OF KLIK HIER.



HOE DOORLEEF JE JE KERNWAARDEN?

VEEL ORGANISATIES HEBBEN KERNWAARDEN GEFORMULEERD. VRIJWEL ZONDER UITZONDERING PARELS VAN BELOFTES OVER WAT KLANTEN OF MEDEWERKERS VAN DE ORGANISATIE MOGEN VERWACHTEN. MAAR ZEG EENS EERLIJK: HOEVEEL PROCENT VAN DE MENSEN IN JOUW ORGANISATIE KAN ZONDER STOTTEREN OPLEPELEN WAT DE KERNWAARDEN ZIJN? EN WELKE ROL SPELEN DEZE WAARDEN BIJ DAGELIJKSE BESLISSINGEN?

Team Rockstars IT heeft zeer herkenbare kernwaarden, samengevat in het acroniem: HOERA. Hartelijk – Open – Energiek – Rebels – Ambitie.

Elke medewerker van Team Rockstars IT kan je vertellen wat de waarden zijn. En belangrijker nog: het zijn geen loze woorden in een hoekje van de website. Ze worden echt geleefd. Hoe heeft de Team Rockstars IT dat bereikt?

1. Duidelijke en consistente communicatie

De kernwaarden van Team Rockstars IT zijn veelvuldig terug te vinden in de uitingen van het bedrijf, intern en extern. Je hoeft weinig moeite te doen er bekend mee te raken. Het makkelijk te onthouden acroniem en de punten hierna helpen daar natuurlijk ook bij. De kracht van eenvoud en herhaling.

2. Waarden-match in het recruitment traject

De kernwaarden spelen een belangrijke rol in het recruitmentproces. Vanuit het door Spotify bedachte vertrekpunt: hire for culture, train for skills. Als iemand niet goed past bij de kernwaarden, dan krijgt die persoon geen aanbieding. Hoe goed hij of zij dan ook is in technische zin of qua skills.

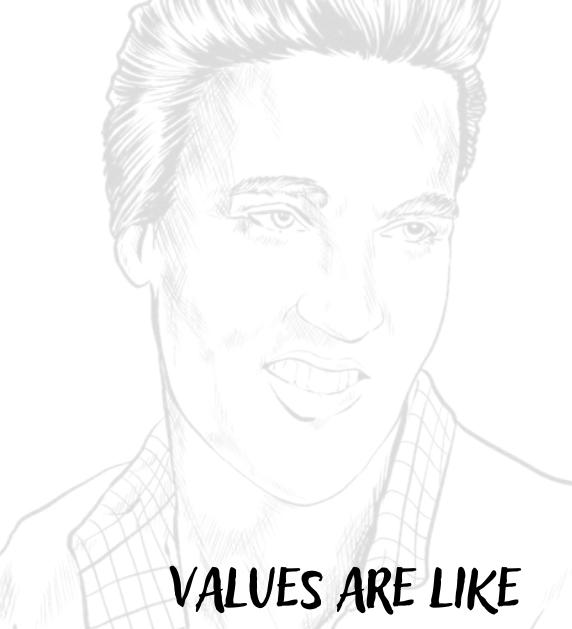
3. Ook weten wanneer het teveel of te weinig is

De organisatie heeft niet alleen de kernwaarden benoemd, maar realiseert zich dat die waardes zich op een continuüm bevinden. Het kan ook te weinig zijn, of teveel. Voorbeeld: vriendelijk is de ondertreffende trap van hartelijk. Vriendelijk is prima, maar niet genoeg om hartelijk te zijn. De overtreffende trap van open is bloot. Openheid wil niet zeggen dat iedereen altijd alles onmiddellijk met iedereen moet delen. Soms is vanuit privacy of persoonlijke belangen enige terughoudendheid meer op zijn plaats.

4. Alledaagse beslissingen afzetten tegen de kernwaarden

Veel dagelijkse beslissingen worden tegen de lat van de kernwaarden gelegd. Met de ondertreffende en overtreffende trap. Bijvoorbeeld: een IT Rockstar viert een vijfjarig jubileum. Wat is dan een passende reactie? Het is een moment dat matters in het leven van die persoon, dus Team Rockstars IT laat zich zien. Een kaartje en een handdruk wellicht? Nee. Dat is vriendelijk, maar niet hartelijk. Team Rocksatars IT maakt er serieus werk van, en de jubileumvieringen zijn 'een ding'. Met veel aandacht voor een echt persoonlijk cadeau en verhaal in de spotlight. 'Daar wordt echt over gesproken onderling' weet een IT Rockstar, 'Wat zouden ze nu weer bedacht hebben?'

De kernwaarden spelen ook een rol in de dagelijkse omgang tussen collega's. Ze staan nooit ter discussie, zodat collega's elkaar erop kunnen aanspreken. En dat gebeurt ook regelmatig. Vanuit de veiligheid en het gemeenschappelijke vocabulaire om dat op een effectieve manier te doen.

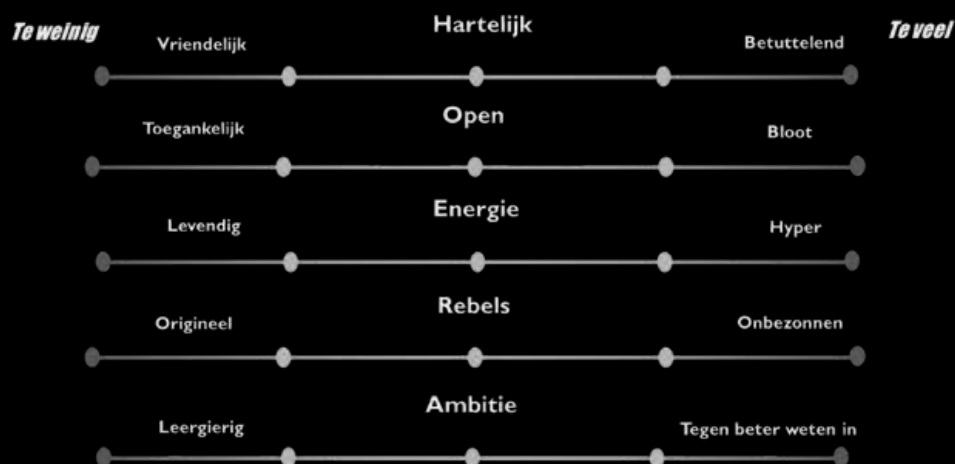


**VALUES ARE LIKE
FINGERPRINTS.
NOBODY'S ARE THE
SAME, BUT YOU LEAVE
'EM ALL OVER
EVERYTHING YOU DO.**
-ELVIS PRESLEY

DUS. HOE DOORLEEF JE JE KERNWAARDEN, À LA ROCKSTARS? DOOR...

- duidelijk en consistent te communiceren
- een waarden-match in het recruitment traject
- ook te weten wanneer het teveel of te weinig is
- alledaagse beslissingen af te zetten tegen de kernwaarden

CORE VALUES



MAG IK EVEN WAT VRAGEN?

Wil je eens op een andere manier met elkaar in gesprek?

Experimenteer dan vooral met het stellen van andere vragen. Vanuit openheid en nieuwsgierigheid. Oprecht benieuwd naar het antwoord.

Wat zou je doen om nieuwe mensen aan te trekken als budget geen issue was?

Wat is in jouw organisatie de #1 HR prioriteit?

Wat heb je nodig om je People & Culture doelen te realiseren?

Hoe gaat het met jou?

Wat wil je weten maar heb je nooit durven vragen?

Staan binnen jouw organisatie de mensen op #1? Echt?

Wat vind je het leukste aan je huidige rol?

Hoe maak je van medewerkers echte ambassadeurs?

Welke data kun je inzetten om precies te weten waar je het meeste te winnen hebt?

Weet je hoe het echt met je mensen gaat? En hoe (zeker) weet je dat?

Denk aan een kernwaarde van je organisatie: hoe ziet dat eruit op een dinsdagmiddag?

Wat is de beste keuze die je afgelopen week hebt gemaakt?

Over welke drie dingen denk je dat het meeste gesproken wordt bij de koffiemachine?

Wat weerhoudt jouw organisatie van een stap naar het volgende niveau?



HOE BEWAAK JE JOUW CULTUUR BIJ STERKE GROEI?

BIJ TEAM ROCKSTARS IT GAAN BEST VEEL DINGEN GOED, ZOALS JE HEBT KUNNEN ZIEN. ZIJN ER DAN GEEN UITDAGINGEN? ZEKER WEL. ELKE DAG WEER. 'MENSEN ZIEN VAAK DE FEESTJES EN TOFFE EVENTS, EN DIE ZIJN OOK MOOI. MAAR HET IS VOORAL ELKE DAG KEIHARD WERKEN OM STEEDS WEER DE WAARDE VOOR ONZE MENSEN TE BLIJVEN WAARMAKEN.' ALDUS EEN LID VAN HET MANAGEMENT TEAM.

Wat voor soort uitdagingen dan? Bijvoorbeeld het bewaken van de cultuur bij de sterke groei. Dat is iets wat de mensen en de organisatie echt bezighoudt.

Blijft Team Rockstars IT wel echt Team Rockstars IT als we zo hard groeien? Hoe houden we de mens altijd op één, ook als de organisatie groot wordt? Hoe zorgen we dat we voldoende cultuurdragers paraat hebben voor cruciale posities, zoals Chapter Chief en Talent Manager? Hoe voorkomen we dat het te corporate wordt? Hoe zorgen we voor voldoende structuur en consistentie met al die zelfstandig werkende chapters?

Het zijn vragen die nu spelen. Dat de mensen op één moeten blijven staan, is geen punt van discussie. **Maar het goed kanaliseren van de krachten die vrijkomen bij een zo sterke groei gaat niet vanzelf.** Want het vraagt ook tijd voordat iemand zich de IT Rockstars cultuur eigen heeft gemaakt. Mede daarom zet de organisatie ook bijvoorbeeld in op het terughalen van oud-collega's, zoals voormalig IT Rockstars die terugkeren in een andere rol.

En dat is maar een voorbeeld. Ook op andere vlakken zijn er dilemma's. Hoe krijgen we meer vrouwelijk talent aan boord? Hoe verhoudt de sterke op Nederland(s) gerichte cultuur zich tot de wens voor diversiteit en inclusie? Hoe creëren we ook technical leadership binnen de grenzen van het mensen op #1 vertrekpunt? Je leest later dit jaar meer over deze en andere dilemma's in ons boek.

Team Rockstars IT blijft doorlopend met haar mensen in gesprek. En volgt heel intensief en zelfkritisch wat er speelt en wat er nodig is. Het zijn vragen waarbij niet per se één perfecte oplossing bestaat. Elke keuze heeft een keerzijde, zoals bij elk dilemma. En dat is zonder twijfel een van de grootste talenten van deze organisatie: het vermogen om steeds weer in beweging te blijven bij ontwikkelingen. Om nieuwe dilemma's niet met oude waarheden de kop in drukken, maar bij te sturen waar nodig. Mèt behoud van de kernwaarden en vertrekpunten. En dat is belangrijk, want complexe dilemma's zullen er altijd zijn.

TEAM ROCKSTARS IT

VOLGENS DE IT ROCKSTARS

ARBEIDSVORWAARDEN

NUCHTER KWALITEIT VRIENDEN

MEDEWERKERS **SAAMHORIGHEID** FLEXIBILITEIT

HARTSTOCHTELIJK SFEER WERKNEMERGERICHT

POSITIVITEIT **ENERGIE** PERSOONLIJKHEID

WINNAARSMENTALITEIT TEAM

FAMILIE **PERSOONLIJK** ONDERSTEUNEND

AUTONOMIE **VRIJHEID** VOORUITSTREVENDE

ENTHOUSIASME PRESTATIEBELONING GEDREVENHEID

MENSGERICHT

GELUK INNOVATIE FANATISME

TRANSPARANTIE

COMMUNITY **CULTUUR** GEWELDIG

BETROKKENHEID

IMPACT

MENSGERICHTHEID

IT ROCKSTARS **AMBITIE** TRENDSETTER

OPENHEID

WERKGELUK PASSIE

GEZELLIGHEID

GEDREVEN **HAPPY** VERNIEUWEND

HARTELIJK

LISTEN TO THE MUSIC

YELLOW TUESDAY PLAYLIST 2023

1. 'Purple Haze' - Jimi Hendrix
2. 'Whole Lotta Love' - Led Zeppelin
3. 'Sympathy for the Devil' - The Rolling Stones
4. 'Under Pressure' - Queen & David Bowie
5. 'Baba O'Riley' - The Who
6. 'Comfortably Numb' - Pink Floyd
7. 'I Love Rock 'n' Roll' - Joan Jett & the Blackhearts
8. 'Funk #49' - The James Gang
9. 'The Boys Are Back in Town' - Thin Lizzy
10. 'Iron Man' - Black Sabbath
11. 'Roadhouse Blues' - The Doors
12. 'No Sugar Tonight/New Mother Nature' - The Guess Who



SCAN ME



Heb jij muzikale pareltjes die zeker niet mogen ontbreken?

Voeg ze toe aan de Yellow Tuesday Playlist op Spotify!

BLUE MONDAY IS DE DERDE MAANDAG VAN JANUARI, EN DE MEEST DEPRESSIEVE DAG VAN HET JAAR. WIJ HEBBEN MEER MET OPTIMISME EN INSPIRATIE. DAAROM DOOPTEN WIJ IN 2021 DE DINSDAG ERNA TOT 'YELLOW TUESDAY'.

EEN DAG VOOR NIEUWE ENERGIE.

EEN DAG VOOR ANDERE KEUZES OVER DE OMGANG MET JE MENSEN.

EEN DAG VOOR LEKKERE MUZIEK, WAAR JE HARD OP KAN GAAN.

BEFORE YOU GO



Wil je ook een positieve impact maken op het leven van je mensen?

Laat het ons weten!

SCAN ME



Wil je het boek 'de Rockstars Methode' pre-orderen?

Klik **HIER** of scan de QR code en laat je gegevens achter.



Mariken Kooi

06 30 05 07 32

mariken@double-oo.com



Raymond de Looze

06 21 81 32 71

raymond@double-oo.com