

2.3

Hoe Maxime in twee jaar naar zijn ideale bedrijf groeit. En het noodlot toeslaat



Soms slaat de schrik je om het hart. Bijvoorbeeld, toen ik onderstaand appje kreeg. Twee jaar eerder stelde deze specialist en bevoegen ondernemer mij de vraag: 'Hoe groei ik voorbij de 'one man band' die ik nu ben?'

Want ook al leef je er goed van, wanneer de zaak om jou draait levert zelfs een gewenste vakantie stress op en sta je altijd aan. En dat is jammer: dat kan anders en er zit vaak zoveel meer in.

Je weer ondernemer voelen. Weer die vrijheid hebben en tegelijk meer klanten helpen, dat is wat velen wensen. Het lijkt een luxe dat je zaak ook zonder jou doordraait. Maar wat als het een noodzaak wordt?

Daarom dit verhaal: Hoe groei je uit je bedrijf, zodat je zelfs als het noodlot toeslaat zonder zorgen bent.

GROEIKNOP 2: consistente STRUCTUUR

- Van dagelijkse hectiek
- ▶▶ naar *grip en voorspelbaarheid*

Je bent wat je herhaaldelijk doet. Niet wat je plant, niet wat je wilt, maar wat je doet. Elke week weer.

Je bedrijf ook. Zonder structuur draait alles om jou en blijft het één grote eenmanszaak. En dat is ook niet schaalbaar.

Dankzij mijn eigen bedrijven en het begeleiden bij de groei van tientallen ondernemers weet ik het zeker: structuur is de basis en het versterkt alle andere groeiknoppen.

Wil je een ander bedrijf dan nu, dan is STRUCTUUR één van de meest bepalende groeiknoppen: van dagelijkse hectiek naar grip en voorspelbaarheid.

Daarom is de kernvraag van dit hoofdstuk:

**STAAT ER OVER
DRIE MAANDEN
HETZELFDE OF
EEN BETER BEDRIJF?**

3.3

Laat Bob nog maar even slapen, hij krijgt het nog druk genoeg vandaag



Je mensen doen goed werk. Maar doen ze wat jij ze opgeeft, of handelen ze autonoom vanuit verantwoordelijkheidsgevoel? Er zit een wereld tussen taken uitvoeren en eigenaarschap nemen.

Als 'werk doen' leidend is, blijft potentieel onbenut: talent dat verantwoordelijkheid wil, haakt af. En jij blijft vastzitten in de operatie.

Groeien vraagt kernspelers, mensen die naast je staan, meebeslissen en graag de verantwoordelijkheid voor een deel van je bedrijf overnemen.

Dit verhaal laat zien hoe je van spin-in-het-web transformeert naar eigenaarschap. Dat je delen kunt loslaten dankzij heldere principes, een structuur en ruimte om te beslissen.

Daarom dit verhaal: Hoe creëer je een zelfsturend team dat zelfs bij zware tegenslag verantwoordelijkheid neemt?

Grote kans dat je dan helemaal nog niet wilt verkopen, want dankzij je team heb jij de vrijheid van je ideale rol gecreëerd. Ondernemen is weer leuk!

Personeel vs Sterk team	
Alles loopt via jou Taken uitvoeren Jij stuurt bij Besluiten wachten op jou Bedrijf stopt als jij stopt Spin in het web	Kernspelers nemen eigenaarschap Verantwoordelijkheid dragen Team stuurt zichzelf bij Besluiten worden genomen waar ze horen Bedrijf groeit ook zonder jou Team beter dan de eigenaar

6. De meest gemaakte denkfout

'Afscheid nemen van een medewerker is duur en lastig.'

Ja, dat kost geld. Maar heb je ooit nagedacht hoeveel het kost als ze nog een paar jaar blijven? Een rotte appel verzuurt stilletjes je hele team, je cultuur en jouw energie.

Spar met een arbeidsjurist zodat je je worst case-uitkomst kent. Mijn ervaring: het valt vaak mee.

Ga dan het gesprek aan. Begeleid hem of haar naar elders. En wees niet verbaasd hoe dankbaar je team je zal zijn als je het nieuws met ze deelt.

4.4

Praktische tip bij team



Begin met één kernspeler. Welke verantwoordelijkheid kost jou nu de meeste energie en wil je dat een kernspeler het eigenaarschap pakt? Daar begin je.

Alles naadloos samenwerkend en opschaalbaar, zodat zelfs concurrenten spoedopdrachten doorgeven, omdat ze dat niet kunnen leveren. Maxime's bedrijf wel: drie winkels, twee steden, alles binnen een kwartaal opgeleverd.

Steeds vaker gebeuren er klussen waar Maxime niet eens bij is. Of waar hij het bestaan niet van weet. Terwijl zijn bedrijf ondertussen meer dan dubbel zoveel klussen doet.

'Tachtig procent kan ik gewoon loslaten,' zegt Maxime. 'Die twintig procent pakken we stuk voor stuk op.'

Op de zomerborrel met zijn kernteam en de hele flexibele schil spreekt Maxime iedereen toe. Op zo'n moment zie je wat er gebouwd is: een bedrijf dat ook zonder hem kan doordraaien, en waar inmiddels velen van afhankelijk zijn.

Maar wat echt binnenkomt: dat appje over het noodlot. Dat doet beseffen dat ondernemersvrijheid niet alleen een luxe is, maar ook een noodzaak. Want gezondheid is het belangrijkste wat er is. En zakelijke zorgen kun je dan missen als kiespijn.

De ondernemerswijsheid van dit verhaal:

Jezelf uit de operatie groeien, lijkt een luxe. Maar de realiteit is dat het merendeel van de ondernemers na enkele jaren klaar is met steeds hetzelfde werk te doen.

Nog los van of het noodlot toeslaat.

De formule: implementeer elk kwartaal drie tot vijf Kwartaal Groeisprongen die je bedrijf beter, sterker, leuker en tegelijk minder afhankelijk van jou maken. Na een jaar of twee staat er dan een totaal ander bedrijf.

Wat er dan ook gebeurt, jouw bedrijf gaat door. Ook als jij tijdelijk wegvalt.

Inwerk- en succesplan

(Onboarden) van jouw bordje naar hun bordje



Transformatie:

Van veelbelovende nieuwe medewerkers naar een waardevol teamlid dat verantwoordelijkheid neemt

Wat is het:

Eén tot twee A4'tjes met een inwerk- en succesplan. Het plan geeft kaders, mijlpalen en coachgesprekken, zodat verantwoordelijkheid structureel wordt.

Effect:

- Een nieuwe (kern)speler pakt meer eigenaarschap, met jou als sparring-partner, niet als manager.
- Nieuwe medewerkers draaien veel sneller mee en er komt meer uit.
- Vanaf dag 1 is duidelijk dat het gaat om verantwoordelijkheid in plaats van je werk doen.
- Je maakt bewust twee investeringsbeslissingen: voor het einde van de eerste maand en vlak voor de verlengingsbeslissing.
- Jij hebt tweewekelijks één vaste afspraak in plaats van het blussen van tien losse brandjes.

Tijdsinvestering:

Anderhalf uur om het plan te maken vóór de startdatum, een uur om samen definitief te maken in week 1.

Goed te weten:

Je voorkomt met deze aanpak ongemakkelijke gesprekken rondom contractverlenging.

DIY-implementatiestappen

Tussen aannemen en een waardevolle (kern)speler zit een fase die de meeste ondernemers overslaan: het inwerken. Dat is één van de beste investeringen die je als eigenaar kunt doen.

1. Maak het inwerk- en succesplan vóór de startdatum

Het plan is één tot twee A4'tjes. Daarin staan het doel van de functie, de kernverantwoordelijkheden en de beoogde resultaten per periode.

Stel, je hebt Ingrid aangenomen als B2B-salesmanager (*zie Kwartaal Groeispromg Ideaal Kernteam*). De kernverantwoordelijkheden kwamen al voorbij in het sollicitatiegesprek:

- Leiden en coachen van anderen.
- Realiseren van samen vastgestelde verkoopdoelstellingen.
- Proactief ontwikkelen en uitvoeren van salesacties.
- Sturen op cijfers en meedenken hoe het beter kan.
- Signaleren van trends en klantsignalen, actief samenwerken met marketing.

Hier bouw je nu op door en je vertaalt ze nu naar concrete, realistische mijlpalen:

Na 7 dagen: Ingrid kent het team en het team kent haar. Ze begrijpt de cultuur, beheerst de systemen en tools en heeft afspraken gemaakt voor de rest van de maand.

Na 30 dagen: Het speelveld is duidelijk. Eerste klantgesprekken zijn gevoerd, eerste eigen prioriteiten zijn gezet. Ze signaleert al wat er beter kan en brengt dat in.

Na 90 dagen: Eerste sales zijn gedaan. Er komt merkbaar meer tijd vrij bij jou als eigenaar. Ze pakt de verantwoordelijkheden op als een kernspeler, niet als uitvoerder.

Vijf weken voor het einde van de proeftijd: Als eigenaar wil je niet meer zonder haar. Resultaten zijn zichtbaar, vertrouwen is er. De verlengingsbeslissing is geen verrassing, voor geen van beiden.

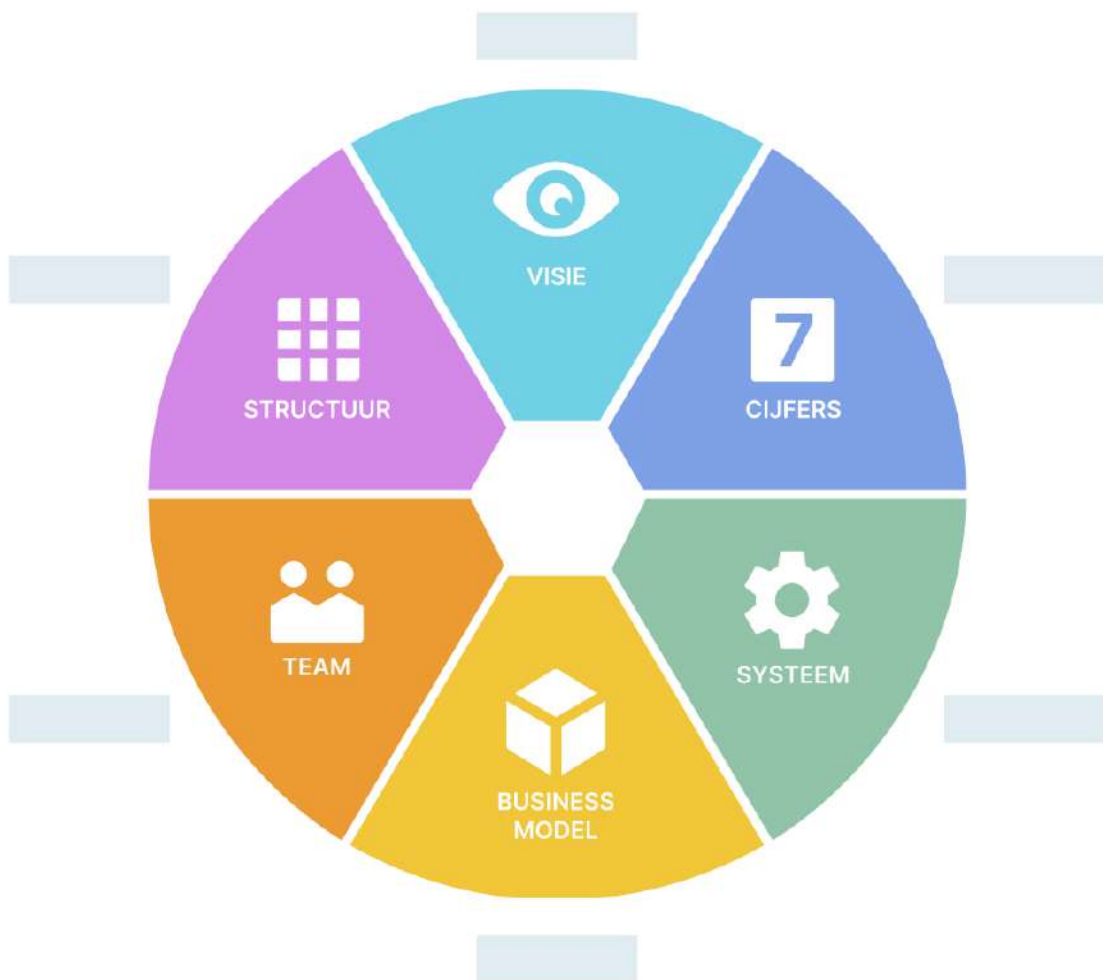
Maak het plan min of meer af vóór de startdatum. De resterende zaken doe je samen tijdens week één, zodat Ingrid zich vanaf dag één mede-eigenaar voelt van haar eigen succes.

Jouw Potentieelscore

Teken je scores in en zie in één oogopslag waar je staat:

Scoor je minimaal een vier op alle zes vragen? Van harte! Dan ga je volle vaart richting je ideale bedrijf. Het is dan een kwestie van tijd voor je visie werkelijkheid wordt.

Scoor je ergens lager dan drie? Daar wil je een punt hoger scoren. Nu je weet waar je potentieel zit, kunnen we aan de slag.



3. Verantwoordelijk TEAM: van spin in het web naar kernspelers die verantwoordelijkheid overnemen	101
Ben je ondernemer of gijzelaar van je eigen succes?	105
Laat Bob nog maar even slapen, hij krijgt het nog druk genoeg vandaag	108
De essentie van team	113
DIY implementatiestappen per Kwartaal Groeisprong:	
- <i>Ideale kernteam Weten wat je wilt bouwen</i>	117
- <i>Inwerk- en succesplan (Onboarden) Van jouw bordje naar hun bordje</i>	122
4. Uniek BUSINESSMODEL: van opportunisme naar uniek verdienmodel	127
'Maar die kleine klantjes hebben ons wél groot gemaakt!'	131
Geen badkamer, maar een Van der Hulst-badkamer	134
De essentie van businessmodel	138
DIY implementatiestappen per Kwartaal Groeisprong:	
- <i>Gewild assortiment Fundamentele doorontwikkeling voor gezonde marges</i>	143
- <i>Ambassadeurs aanpak Van sluimerende klanten naar fans</i>	148
5. Voorspellende CIJFERS: van achteruitkijkspiegel naar navigatiesysteem	153
Hoe je droompad bijna een nachtmerrie wordt	157
Waarom twee gelijk aan drie miljoen is	161
De essentie van cijfers	165
DIY implementatiestappen per Kwartaal Groeisprong:	
- <i>Management dashboard Grip en controle op de nabije toekomst</i>	170
- <i>Begroten Vooruitkijken en bijsturen voor je te laat bent</i>	173
6. Schaalbaar SYSTEEM: van wiel opnieuw uitvinden naar 'zo doen we dat hier'	179
'Ik wil gewoon minder gezeik!' Vaak zit het probleem niet in je mensen	183
Het kruid dat goud waard is voor je klant én tegelijk onkruid is voor je team	187
De essentie van systeem	191
DIY implementatiestappen per Kwartaal Groeisprong:	
- <i>DEA Stop met herhalen via Delegeren Elimineren en Automatiseren</i>	196
- <i>Werkwijzen Zo doen we dat hier</i>	200
Deel III: Extra	
Bronnen en een slagje dieper	206
Over de auteur	207
Meer weten of ook met Jeroen Lampe werken?	208