

e-book

# Waarom je bedrijf niet vlot loopt

word een

*gestructureerd bedrijfsleider*

in 7 tips



# Hallinto

# 01 inleiding

Dankjewel om dit e-book over ondernemerschap te downloaden.

Er is al heel veel over dit onderwerp geschreven en het ene boek is mogelijk interessanter of handiger voor jou dan het andere.

Met dit e-book wil ik jou in 7 tips aandachtsvelden meegeven die een belangrijk onderdeel vormen zodat jij van je bedrijf een succes kan maken.

Het zijn de kleine dingen die een wereld van verschil zullen maken.

Dit is jouw beginpunt om op verder te bouwen.

Ondernemen is een werkwoord; vanaf de eerste dag van je ondernemerschap tot de allerlaatste dag. Je weet nu al dat niets vanzelf gaat.

Maar daarom hoeft het niet moeilijk te gaan. Een goede bedrijfsleider heeft voldoende touwtjes in handen en weet wanneer en hoe vaak aan die touwtjes te trekken. Dit e-book helpt je na te denken over je eigen organisatie in verhouding tot wat het zou kunnen zijn.

# 02 terug naar toen

Mogelijk is het al even geleden dat je je bedrijf opgestart bent en als je erop terugkijkt, weet je dat er heel wat fijne momenten waren, maar evenzeer woelige waters die de pret onderdrukt hebben. Maar terug naar het begin.

Je had een idee, je kende een vak, je had wat ervaring en je wilde daar iets mee doen. Niet langer voor een baas werken, maar zelf het heft in handen nemen. Zelfstandige worden was daardoor de ideale oplossing.

Je vond vrij snel wat klanten en je ging van start. Hard en veel werken was de boodschap. En dat lukte. De projecten kwamen vlot aangewaaid en je kwam handen tekort.

Een eerste medewerker werd opgevolgd door een tweede en een derde. Voor je het goed en wel doorhad, had je een team van een paar mensen.

Dat veranderde jouw professioneel landschap volledig, want niet enkel jouw mond moest gevoed worden, je had de verantwoordelijkheid over verschillende mondjes die elke maand hun bekje opentrokken.

Je bedrijf groeide omdat er meer werk was en er meer medewerkers nodig waren. Maar omgekeerd is evenzeer waar: je bedrijf had meer medewerkers waardoor er meer projecten nodig waren.

Elke maand opnieuw.

Door de groei kwam je oog in oog te staan met taken en verantwoordelijkheden die je nooit gehad of gekend hebt. Intussen ben je wat verder op je pad, maar nog steeds; iedereen en alles leunt op jou voor feedback en met vragen. De overheid komt over je schouders meekijken naar wat er in jouw onderneming beweegt. En plots ga je zuchtend en puffend door het leven.

Jouw goesting naar zelfstandigheid is niet meer wat het geweest is en je loopt voortdurend tegen grenzen aan. Iedereen verwacht vanalles van jou en je hebt niet altijd alle antwoorden.

Jouw bedrijfsgroei was volledig organisch en alles werd onderweg en gaandeweg aangepakt, of misschien niet. Het charmante uit je beginperiode van prille zelfstandigheid en organisch besturen, begint je stilaan meer parten te spelen. Dit is het moment om te schakelen naar meer professionaliteit. Het zal jouw bedrijf ten goede komen om verschillende vlakken.

Welkom in de wereld van gestructureerde bedrijfsvoering. Jij bent niet langer een operationeel ondernemer, maar bedrijfsleider van een kleine KMO. En dat is een totaal andere rol dan degene die je tot dan vervuld hebt.

Met volgende 7 tips help ik je om stappen te zetten in de transformatie van je organisatie.



# 03 transformatie in 7 tips

## #1 JE DROOM IS WAT DOELLOOS

België is als land rijk aan kleine ondernemingen. Een groot percentage van onze bevolking steekt zijn nek uit door zelf iets op te starten. Bijna de helft overleeft de eerste drie jaren niet en de redenen hiervoor zijn divers, maar komen ook vaak op hetzelfde terug (lees hierover mijn e-book over de valkuilen).

Dit wil jij je niet laten overkomen en dat doe je door een toekomst voor je bedrijf uit te zetten.

Bedenk nu waar jij over een paar jaren met je onderneming wil staan en hoe het er dan zou moeten uitzien. Wat is jouw **doel**?

Maar daarmee is de kous niet af. Zodra je weet **wat** je wil bereiken, maak je een **plan** met een visie en stippel je uit welke **acties** je moet ondernemen.

Jouw bedrijf zal een heel andere dynamiek krijgen als het een doel heeft. Maar overschat jezelf niet. Een doel dat niet haalbaar is, is niet motiverend.

Een doel dat niet realiseerbaar is, valt snel in duigen.

Maak je doel niet te groot, maar ook niet te klein. Maak het net spannend genoeg zodat het je altijd scherp houdt.

# 03 transformatie in 7 tips

## #2 JE DURFT TE WEINIG DELEN

Jij mag dan het doel voor je onderneming vastgelegd hebben, als jij de enige bent die er weet van heeft, dan wordt het moeilijk om je team voor je kar te spannen.

Deel je plannen met je medewerkers. Laat hen elk op hun beurt, op hun terrein en binnen hun mogelijkheden bijdragen tot het realiseren van dit doel.

Een doel nastreven is een beetje competitie. Je wil niet alleen de eindstreep behalen, je wil dat met succes doen.

Voor de ene is dat een interne competitie om iets beter te doen. Voor de andere is dat een externe competitie waarin je je meet tegenover de concurrentie.

Door de koek van het doel te verdelen, krijgt iedereen de kans om positief bij te dragen en voldoening te halen uit hun job en persoonlijke resultaten.

De optelsom van vele kleine succesverhalen maakt het behalen van het grotere bedrijfsdoel haalbaar.

Waarom zou je het dan verzwijgen?



# ALLES HEEFT EEN VERVALDATUM

---

*Wat vroeger werkte  
is vandaag  
totaal achterhaald*

# 03 transformatie in 7 tips

## #3 JE ZET TE WEINIG IN OP JEZELF

Jouw mensen hebben het meeste aan jou als jij van wanten weet. Maar ondernemer zijn maakt van jou nog geen goede manager. Of mensen promoveren omdat ze hun job goed doen, maakt van hen geen goede manager. De verwachtingen zijn er wel, de resultaten eerder niet dan wel.

**Manager** zijn komt met een lijst aan **taken, rollen** en **competenties**. En dat is nog niet alles. Afhankelijk van de laag in de organisatie waar jij de manager van bent, verschillen die taken en **verantwoordelijkheden** ook nog ten opzichte van elkaar.

Jij mag dan nog elke dag meedraaien op de werkvloer, je bent ook nog steeds ondernemer én manager van jouw team. Op een doordeweekse dag heb jij daardoor drie rollen te vervullen waarbij je de ene niet meer mag onderschatten dan de andere. Weet dat jij geen collega van je team bent; je bent hun manager.

Hoe **beter beslagen** jij bent om die rol te vervullen, hoe meer je van je team gedaan krijgt. Maar ook, hoe makkelijker dat jij je job kan waarmaken zonder voortdurend in stressmodus te staan.

Zorg ervoor dat je jezelf niet tekort doet in **managersvaardigheden** en -kennis.

Jij wint erbij, je team wint erbij en je onderneming wint erbij.

Er zijn al genoeg slechte managers, laat dat aan de anderen over. Jij kan het anders aanpakken.



# 03 transformatie in 7 tips

## #4 DE SFEER IN DE ORGANISATIE ZIT NIET ALTIJD GOED

Bedrijven die mondjesmaat gegroeid zijn, kennen ook vaak een wildgroei in hun beleid en cultuur. De ene mag dit, de andere mag iets meer en nog een andere krijgt iets dat niemand anders krijgt.

Een bedrijf leiden met twee maten en drie gewichten is heel verwarrend voor medewerkers. Je hebt sowieso al onderscheid door de verschillende functies. Als de privileges van de mensen dan ook nog onderling verschillen, dan krijg je heel snel een verzuurde sfeer.

Ook alweer een aspect waar je als bedrijf niet beter van wordt en dat niet ten goede komt van het resultaat.

Laat ons zeggen dat de organische ondernemen van de beginjaren heel wat in deze pap te brokken gehad heeft.

De cultuur van jouw bedrijf is erg afhankelijk van de **waarden** en **normen** die jij als mens hanteert en die jij als ondernemer in je bedrijf invoert.

Als iedereen weet hoe er met elkaar omgegaan wordt, wat de **spelregels** zijn, wat wel kan en niet mag, dan wordt samenwerken een stuk aangenamer en voorkom je onderlinge vijandigheid.

# 03 transformatie in 7 tips

## #5 JE GEEFT JE TEAM WEINIG HOUVAST

Mensen worden onrustig als chaos en onduidelijkheid de teneur van de dag is. Nog steeds zijn er te veel werkvloeren waar geen tot weinig structuur terug te vinden is.

Een planning die voortdurend wijzigt, werkmethoden die variëren volgens de stand van de wind, systemen die het laten afweten, werkmiddelen die ontbreken of stuk zijn, maar evenzeer een bureaustoel die tien jaar geleden als versleten was.

Het brengt je medewerkers in een staat van ongenoegen en frustratie. Het werkt demotiverend en doet hun betrokkenheid wegebben.

Je kan een huis metsen met een vork en een lepel. Of dat de beste en de snelste manier is, kan je zwaar in twijfel trekken.

Jij hebt de touwtjes in handen om ervoor te zorgen dat jouw organisatie gedragen wordt door een stevige **structuur**. Dat je medewerkers over **systemen**, **werkmethodes** en **middelen** beschikken om hun job in de beste omstandigheden te kunnen doen. Dat ze in de mogelijkheid zijn om het beste resultaat neer te zetten voor jouw klanten.

Geef hen de houvast die ze nodig hebben.

# 03 transformatie in 7 tips

## #6 JE KRIJGT TERUG WAT JE GEEFT

Nieuwe medewerkers vinden is moeilijker dan ooit en voor sommige bedrijven zelfs onmogelijk. Door de schaarste hebben werknemers het volledig zelf in de hand en ben je een beetje overgeleverd aan het lot. Althans, dat is mogelijk hoe je erover denkt.

Een vlot werkend en gestructureerd bedrijf is niet alleen een fijne omgeving voor jouw team, maar is ook aantrekkelijk voor potentiële werknemers. Wat ze zien en lezen over jou en je bedrijf, of wat jouw medewerkers buiten de bedrijfsmuren vertellen, zorgt er mee voor of jij een aantrekkelijke partij bent om hun kostbare werktijd aan te gunnen.

Klinkt dat hautaine? Misschien wel, maar bekijk de situatie eens vanuit een eender perspectief. Zou jij in jouw bedrijf willen werken wetende dat er nog heel wat putjes en bultjes op de pad liggen? En ook wetende dat medewerkers niet in de mogelijkheid zijn om dingen te veranderen zonder jou. Ongemakken die er vandaag zijn, waren er gisteren ook al en zullen er morgen ook nog zijn. Geef toe, dat biedt geen positief vooruitzicht voor een kandidaat-werknemer.

# 03 transformatie in 7 tips

Aan de keerzijde, als de interne keuken van de organisatie als een **goed geoliede machine** draait en het is fijn werken bij jou, dan zullen jouw medewerkers dat ook uitdragen; in hun vriendenkring, in de sportclub, aan de schoolsoort, bij familie, tegen de burens. Mensen praten nu eenmaal met elkaar over hun job en hun werkgever. Over jou dus!

En mogelijk is jouw eerstvolgende nieuwe werknemer iemand uit het sociale netwerk van jouw medewerkers, jouw **ambassadeurs**.

Je hebt er dus alle baat bij om jouw bedrijf gunstig in de etalage te zetten. Niet voor de schone schijn, maar omdat het de realiteit is.

Wat we al te vaak vergeten, is hoe jij als mens in je bedrijf staat en wat dit met jouw medewerkers doet. Ben jij de stresskip bij het minste dat misschien, ooit, mogelijk kan foutgaan? Of ben je degene die aan de buitenkant altijd de controle over zichzelf behoudt, ook al loopt je emmertje over?





# 03 transformatie in 7 tips



De rust die jij uitstraalt in je handelingen, je houding en je attitude is eerder een sterkte dan een zwakte. Het is geen uiting van luiheid, maar van kracht.

Kracht in het weten wat je doet, waar je mee bezig bent. En net wat jij uitstraalt naar je medewerkers, zal je terugkrijgen.

Het verschil tussen:

“Wat heb je nu weer gedaan?”

En

“Dit zullen we even moeten oplossen.”

Creëert eveneens een verschil in de werkhouding van je teamleden. Het ene brengt angst teweeg, het andere biedt ruimte voor kansen.

Angstige medewerkers zullen op een bepaald moment totaal bevroren waardoor het bergaf blijft gaan. **Medewerkers die kansen krijgen zonder een angstadem in hun nek, zullen zichzelf verbeteren en versterken.**

# 03 transformatie in 7 tips

## #7 JE WERKT TE WEINIG AAN DE RELATIE MET MEDEWERKERS

Het succes van je bedrijf is de combinatie van wat jij mogelijk maakt en wat je teamlede als inbreng leveren. Met andere woorden, als jij ervoor zorgt dat de nodige elementen aanwezig zijn om goed te kunnen presteren en je medewerkers leveren inzet en kennis om tot een resultaat te komen, dan vergrootje de sleutel tot succes.

In een standaard werkomgeving ontvangen de medewerkers hiervoor loon en wat extra voordelen. Een faire ruil, niet?

En toch is er meer mogelijk.

Het komt meer en meer voor dat werknemers echt deel worden van het bedrijf waar ze werken. Ze worden als het ware aandeelhouder. Niet per se onmiddellijk bij indiensttreding en ook niet in grote volumes, maar als een voorwaarde, een loonsverhoging of een promotie.

Over de technische kant ga ik hier niet uitweiden want dit is mijn materie niet. Dat is werk voor juristen en experts ter zake.

Mij gaat het meer over wat het bij een mens teweegbrengt als je kan en mag meewerken aan een bedrijf dat voor een heel klein deeltje van jou is.

De betrokkenheid wordt groter, de goesting om er iets van te maken stijgt.

Want ook voor hen; hoe beter het bedrijf boert, hoe meer hun aandeel waard is.

# 04 loslaten

Jouw bedrijf zal slechts vooruit geraken als jij durft los te laten.

Als jij niet langer denkt dat enkel jij alles het beste kan.

Pas als jij stopt met continue over de schouders van je medewerkers te kijken naar elk detail dat er beweegt, zal jouw onderneming naar een volgende versnelling kunnen schakelen.

Wees niet langer je eigen beperkende factor in de echte groei van je onderneming, maar organiseer en structureer je bedrijf zodanig dat ondernemen jou minder stress bezorgt.

Leer je medewerkers aan wat ze moeten kennen en ondersteun hen met processen.

Voorkom micro-management en zorg voor onderbouwde rapporteringslijnen. Voorzie in communicatiemiddelen waar iedereen beter van wordt

**Heb je daar hulp bij nodig, dan ben ik er voor jou.**

Laat je begeleiden op jouw pad naar gestructureerd bedrijfsleider.

Contacteer Hallinto.

# 05 meet & greet Tilly



Het zit in mijn natuur om met een kritische blik te kijken naar wat er rondom mij beweegt omdat alles altijd vatbaar is voor verbetering. Althans in mijn hoofd.

Vanuit die gedachtegang is het voor mij vrij makkelijk om bij bedrijven te detecteren welke verkwisting er optreedt. In de vorm van tijd, energie en geld.

Niet gestructureerd werken kost een bedrijf handenvol geld aan de zijde van de winst. En dat help ik graag te vermijden.

Tilly Buelens  
tilly@hallinto.be  
0493 50 20 90