ABN·AMRO

Binnen 4 stappen van pionier naar professionele leider

Begin met Doorpakken

Waar gaat dit stappenplan over?

Je bedrijf groeit snel, maar jij voelt je steeds meer een hamster in een wiel. Als eigenaar spring je steeds meer van crisis naar crisis en je vraagt je af: “wanneer krijg ik tijd voor het leiden van mijn bedrijf”. Je bent gelukkig niet alleen, veel startende en snel groeiende ondernemers komen op dit punt met hun bedrijf.

Het goede nieuws? Dit is een fase. Eén die jij proactief aan kan pakken: **de pioniersfase**. En ondanks het woord “pionier” kan jouw bedrijf zich ook in deze fase bevinden als je bijv. al 10 jaar bestaat.

In deze pioniersfase heb je waarschijnlijk tussen de 1-10 medewerkers, ben jij als ondernemer bij bijna ieder proces betrokken en zijn de meeste processen informeel. Je organisatie heeft een platte, informele structuur zonder hiërarchie. Dat werkte goed toen je net begon, maar nu wordt het je achilleshiel. De leiderschapscrisis die je ervaart is voorspelbaar én oplosbaar.

En denk je nou: ik heb helemaal geen tijd om hieraan te werken? Dan is dat juist een teken dat je er juist aan moet werken.

Zo gaan we je helpen:

Stap 1: Bewustwording: analyseer de huidige situatie en meet je huidige belasting

Stap 2: Start met het bouwen van een professionele managementstructuur

Stap 3: Implementeer fundamentele systemen

Stap 4: Bereid jezelf en je team voor op schaalvergroting

1 Bewustwording: analyseer de huidige situatie en meet je huidige belasting

De huidige situatie in kaart brengen

De eerste stap begint met een eerlijke diagnose van waar je nu staat. Veel ondernemers onderschatten hoezeer ze zelf het knelpunt zijn geworden in hun eigen bedrijf. Een systematische analyse helpt je objectief te kijken naar de werkelijke situatie.

Wees ook echt eerlijk in deze fase. Wat kun jij wel goed en wat kun je minder goed? Het is verleidelijk om te denken dat je alles zelf moet blijven doen omdat niemand het zo goed kan als jij. Maar die gedachte houdt je gevangen in de operatie.

Start met een eerlijke tijdregistratie van één week. Categoriseer elk uur in:

- Strategisch werk (visie, lange termijn planning)
- Operationeel management (teamoverleggen, procesverbetering)
- Firefighting (acute problemen oplossen, crisis management).

Ook dit in kaart brengen kost tijd en de kans is groot dat je al krap in je tijd zit. Toch is het cruciaal. Probeer een vast moment op de dag in te plannen om hieraan te werken.

Dit kan 's ochtends zijn voor de werkdag echt begint, een uurtje voor de lunch of aan het einde van de dag. Maar zorg dat je een vast moment ervoor kiest.

De leiderschapscrisis ontstaat wanneer oprichters 80% van hun tijd besteden aan firefighting in plaats van strategische ontwikkeling. Dit is het kantelpunt waarop groei stagneert ondanks marktpotentieel.

De meeste ondernemers in deze fase besteden zelfs 90% van hun tijd aan firefighting, dus het is geen wonder dat ze zich overweldigd voelen.

Organisatorische symptomen herkennen helpt je objectief kijken naar de werkelijke situatie.

Bij 1-10 medewerkers zijn typische signalen:

1. Medewerkers wachten op jouw input voor dagelijkse taken
2. Je kent nog alle details maar begint dingen te vergeten
3. Klanten verwachten nog steeds direct contact met jou
4. Je administratie doe je 's avonds of in het weekend

Maak een lijst van alle bedrijfsprocessen en markeer waar jouw input absoluut essentieel is versus waar je uit gewoonte betrokken bent.

Je zult versteld staan hoeveel processen eigenlijk zonder jou kunnen draaien.

2 Start met het bouwen van een professionele managementstructuur

Vind een aanvulling op jouw talenten

In stap 1 inventariseer je waar je staat en kijk je naar jouw sterke en zwakkere punten. Met een duidelijk inzicht in de huidige situatie en jouw kwaliteiten, is het tijd voor stap 2: de eerste stap naar jouw professionele managementstructuur.

Veel ondernemers denken dat structuur ook bureaucratie betekent. maar niets is minder waar: de juiste structuur geeft juist meer vrijheid.

Bij minder dan 10 medewerkers betekent dit niet direct een COO aannemen, maar wel:

Identificeer je rechterhand:

Kijk binnen je huidige team wie natuurlijk leiderschap toont. Deze persoon kan zonder formele titel meer verantwoordelijkheid krijgen voor:

- Dagelijkse operationele beslissingen
- Eerste aanspreekpunt voor collega's
- Voorbereiden van team overleggen

Verdeel verantwoordelijkheden logisch

Bij een klein team kan en zal iedereen meerdere petten dragen. Dat is prima, maar maak wel duidelijk wie waarvoor primair verantwoordelijk is. Wie is het aanspreekpunt voor klanten? Wie houdt de administratie basis bij? Wie coördineert de planning? Door dit vast te leggen voorkom je dat alles toch weer bij jou terechtkomt

Start met wekelijkse structuur

- Maandagochtend: weekplanning (30 min)
- Woensdagmiddag: voortgang check (15 min)
- Vrijdagmiddag: week afsluiting en vooruitblik (30 min)

Het geheim zit hem in eenvoud. In deze fase hoef je (nog) geen complexe functieomschrijvingen te hebben, maar wel duidelijke afspraken.

- Wie neemt welke beslissingen zonder overleg, misschien tot € 500 of 1500?
- Wat zijn de top 3 verantwoordelijkheden per persoon?
- Hoe communiceren jullie: WhatsApp, Slack, dagelijkse stand-up?

Praktische tips:

- **Kies iemand die jou aanvult:** als rechterhand wil je iemand die goed is waar jij minder goed bent. Ben jij technisch en geen people-person? Vind dan iemand die dat wel is
- **Begin klein:** delegeer één type beslissing per week en evalueer hoe het gaat.

3 Implementeer fundamentele systemen

Met je managementstructuur op orde is het tijd voor systematisering. Voor een bedrijf in de pioniersfase betekent dit praktische, betaalbare tools die direct waarde toevoegen.

Start met deze basis systemen:

CRM-systeem (klantbeheer):

- Begin simpel met tools zoals HubSpot (gratis versie) of Pipedrive
- Leg minimaal vast: contactgegevens, laatste contact, afspraken, offertes
- Train één persoon als CRM-beheerder

Basis HR-processen:

- Standaard contracten en functieomschrijvingen (1 A4 per functie)
- Simpele onboarding checklist voor nieuwe medewerkers
- Kwartaal check-ins in plaats van formele beoordelingen

Financiële basis:

Je hoeft geen complexe rapportages. Wel moet je grip hebben op je geld. Een wekelijkse cashflow check is essentieel: hoeveel staat er op de rekening Maandelijks kijk je naar omzet versus kosten. En een simpel dashboard met maximaal 5 KPI's houdt je gefocust op wat echt telt.

Het bekende gezegde meten is weten is ook hier van toepassing. Maar bij minder dan 10 medewerkers hoef je niet tot in de puntjes alles door te meten. Focus op cashflow voor de komende 8 weken, aantal nieuwe klanten per maand, gemiddelde klanttevredenheid (simpele 1-10 score) en team werkdruk via een wekelijkse check.

Ook het vastleggen van processen wordt in deze fase cruciaal. Veel bedrijven in de pioniersfase werken met processen die bij mensen in het hoofd zitten. Bij uitval of vertrek kan dit tot chaos leiden.

Focus op maximaal 5 kernprocessen:

- Hoe gaan we om met nieuwe klanten?
- Hoe maken we een offerte?
- Hoe leveren we ons product/dienst?
- Hoe factureren we?
- Hoe handelen we klachten af?

Meer hoef je in deze fase niet vast te leggen.

4 Bereid jezelf en je team voor op schaalvergroting

De laatste stap: jezelf en je team voorbereiden op de volgende groeifase zonder nu al te groot te denken. Het gaat om geleidelijke ontwikkeling, niet om een grote sprong.

Als oprichter en eigenaar ben jij het bedrijf. Jouw vaardigheden als leider zijn cruciaal. Naast het opzetten van een goede structuur, is het ook goed om meer tijd te investeren in het zijn van een goede leider.

Ontwikkel je eigen vaardigheden geleidelijk:

- Je hoeft geen MBA te halen. Investeer slim in je eigen ontwikkeling d.m.v. een praktische leiderschapscursus of workshop. Onderschat ook niet de waarde van boeken. Plan bijv. 1 uur per week om te lezen over leiderschap.

- Zoek een mentor die recent door deze fase is gegaan; hun ervaringen zijn goud waard. Vanuit eerstehands ervaringen kun je waardevolle kennis opdoen.

Maak een groeiplan. Beantwoord bijvoorbeeld deze vragen:

- Waar staan we over 12 maanden? (omzet, team, klanten)
- Wat zijn de 3 grootste obstakels?
- Welke 2 mensen moet ik het eerste aannemen?
- Hoeveel kapitaal heb ik nodig voor die groei?

Signalen dat jij als ondernemer en je bedrijf klaar zijn om de volgende stap te zetten:

1. **Je team groeit naar 8-10 mensen**
2. **Je kunt niet meer alle details onthouden**
3. **Beslissingen stapelen zich op bij jou**
4. **Je team vraagt om meer structuur**
5. **Klanten merken dat de service wisselend wordt**

Hoe een mentor jou verder helpt:

> Als je boven aan de berg staat en je kijkt naar beneden, dan is het een paar keer zigzaggen. Terwijl als je beneden staat en naar boven kijkt denk je, hoe kom ik daar. En een mentor kan jou helpen de juiste route te nemen.

Dolf Kos, mentor bij nlgroeit

> De ervaring van de mentor is zeer goed. Eén uur met hem geeft meer waarde dan 20 uur consult bij bedrijfsadviseurs.

> Mijn mentor hielp ons strategisch plan vorm te geven en gaf me inzichten die ik zelf nooit had overwogen.

> Een spiegel voorhouden en opbouwende kritiek geven. Het heeft mij enorm geholpen om strategischer te denken.

De statistieken:

+8,3%	+6,1%	80%
omzet per jaar	FTE per jaar	ziet groei in skills

Meer lezen over het mentorschap?

→ Bekijk het programma hier

De overgang van pionier naar georganiseerde ondernemer

De overgang van pionier naar georganiseerde ondernemer is één van de grootste uitdagingen die je als ondernemer zult meemaken. Het vraagt om stapsgewijs loslaten zonder de controle te verliezen, een balans die veel ondernemers lastig vinden.

Waarom deze investering de moeite waard is?
Bedrijven die deze transitie succesvol maken leggen de basis voor gezonde groei zonder burn-out. Je bouwt een organisatie die niet volledig van jou afhankelijk is.

Dat geeft ruimte voor strategisch denken, persoonlijke ontwikkeling en meer vrij indeelbare tijd voor jou.

Jouw volgende stap: begin deze week met stap 1, meet één week lang hoe je je tijd besteedt.

Wees eerlijk naar jezelf over waar je energie naartoe gaat.
Deze simpele exercitie opent je ogen en motiveert voor de verandering die nodig is.

Onthoud: bij minder dan 10 medewerkers draait het om basale systemen en geleidelijke ontwikkeling.

Je hoeft nog geen complex bedrijf te zijn, maar wel een georganiseerd bedrijf dat klaar is voor de volgende fase.

Groei begint met **kleine** stappen die **grote** impact hebben!

Meer doen met de groei van je bedrijf?

Zelf aan de slag

Bereken de kosten van een nieuwe medewerker

Uitbreidingsplannen maar nieuw personeel nodig? Ontdek wat een extra werknemer jou gaat kosten in het eerste jaar. en kom niet voor verrassingen te staan.

→ **Bereken direct**

Heb je voldoende werkkapitaal voor je plannen?

Krijg direct inzicht in hoeveel extra werkkapitaal je mogelijk nodig hebt, wanneer je omzet stijgt en de verschillende omloopsnelheden gelijk blijven.

→ **Bekijk de calculator**

Inspiratie

Toegang tot een netwerk van 500 ervaren ondernemers

Via ons mentorschap programma kun je onbeperkt sparren met ervaren ondernemers die aan het hoofd hebben gestaan van één of meerdere bedrijven. Binnen jouw sector.

→ **Bekijk het mentorschap**

Lees onze artikelen

Samen met onze experts hebben wij verschillende artikelen geschreven waarin de belangrijkste groei uitdagingen behandeld worden. Je vindt ze allemaal op ons blog.

→ **Ga naar het blog**

Andere downloads

Download ons groeiplan

Handvatten voor jouw groeistrategie op verschillende onderwerpen rondom financiering, leiderschap en jouw rol als ondernemer en personeel, in een handige, invulbare download.

→ **Download het plan hier**

Het Business Model Canvas voor groeiers

Werk jouw dromen uit in een concreet plan. Een Business Model Canvas helpt je om op één A4'tje een goed bedrijfsplan op te stellen.

→ **Naar het Business Model Canvas**