

Binnen 4 stappen van centrale controle naar autonomie

In onderstaand stappenplan bieden we jou praktische tips om jouw doel te behalen. Wij updaten deze stappenplannen regelmatig, dus check wanneer je het download en later aan de slag gaat altijd even of het plan nog up to date is.



Je hebt de eerste managers aangenomen of teamleiders benoemd. Basale systemen staan. Processen zijn vastgelegd. Alles wat je hoorde te doen, heb je gedaan. Maar in plaats van meer efficiëntie, stapelen beslissingen zich op bij jou. Het voelt niet alsof er veel werk bij jou weggenomen wordt. Herkenbaar?

Welkom bij de autonomiecrisis: het voorspelbare knelpunt waar veel groeiende bedrijven tegenaan lopen bij de overgang van startup naar gestructureerde organisatie. Met 8-25 medewerkers heb je eerste teamleiders of managers, basale afdelingen, en medewerkers die klaar zijn voor meer verantwoordelijkheid. Maar de centralisatie die je bedrijf heeft gered van de startup-chaos, begint nu je groei te belemmeren.

Als oprichter is het belangrijk dat je in deze fase leert delegeren. Je kunt niet meer alles zelf doen, en dat hoeft ook niet. Tijd voor de volgende evolutie: van controle naar vertrouwen.

We helpen je met een concreet stappenplan om van centrale sturing naar gedelegeerd leiderschap te transformeren.

1

Stap 1: Identificeer en ontwikkel je eerste managementlaag

Ken je mensen voordat je loslaat

De fundamentele fout die ondernemers maken in deze fase? Te snel te veel willen delegeren of juist helemaal niet durven loslaten. Beide extremen werken niet.

Bij 10-25 medewerkers heb je waarschijnlijk:

- 2-4 natuurlijke teams of afdelingen
- Enkele medewerkers die natuurlijk leiderschap tonen
- Behoefte aan eerste teamleiders (geen zware managers)

Start met het identificeren van potentiële teamleiders

Gebruik de "Skill-Will Matrix" om te beoordelen wie klaar is voor meer verantwoordelijkheid.

In de matrix geef je jouw medewerkers een score o.b.v. hun "skill" (competentie) en hun "will" (motivatie), vervolgens plaats je deze in vier kwadranten om een goed beeld te krijgen van je team.

Deze matrix is ook door Microsoft gebruikt tijdens hun organisatie-herontwerp tussen 2014-18 en werkt uitstekend om te inventariseren wie klaar is voor meer verantwoordelijkheid.

Wacht hier niet mee. [Lees onze handleiding](#) en [download direct](#) de Skill-Will matrix om in te vullen.

Hulp nodig bij bovenstaande acties?

[Artikel 1: De Skill Will Matrix: jouw manier om effectief te delegeren aan managers](#)

Direct aan de slag:

[Vul Skill Will Matrix in](#)

2

Stap 2: Creëer geleidelijk, duidelijke verantwoordelijkheden

Het is nu belangrijk om structuur te creëren die past bij je schaal. Niet te zwaar, niet te licht.

Definieer heldere verantwoordelijkheidsgebieden

Voor elke teamleider of eerste manager maak je duidelijk voor welke 3-5 medewerkers ze verantwoordelijk zijn. Welke beslissingen mogen ze volledig of gedeeltelijk zelf nemen? En welke KPI's vallen onder hun verantwoordelijkheid?

Meer over de beslissingsbevoegdheid. Deze wil je namelijk goed vastleggen. Dit kun je met de volgende niveau's doen:

- **Operationeel:** teamleiders beslissen over dagindeling, verlofaanvragen en kleinere aankopen (kan tot € 500 of € 5000 zijn, volledig afhankelijk van je budgetten en omzet).
- **Tactisch:** teamleiders betrekken jou bij nieuwe projecten, klantklachten en uitgaven een schaal boven het budget van operationele beslissingen
- **Strategisch:** jij beslist over aannames, grote investeringen en nieuwe markten of acquisities

Niveaus koppelen aan theorie

Naast het indelen van beslissingsbevoegdheid per functie, is het ook goed om vanuit jouw rol als bedrijfsleider naar jouw beslissingen te kijken.

Een goed model hiervoor is het Five Levels of Delegation Model van Michael Hyatt.

Je kunt zo voor jouw beslissingen in kaart brengen wat en wie er nodig is om tot het beste resultaat te komen. Voor een organisatie met 10-25 mensen heb je eigenlijk alleen de volgende niveau's nodig:

- 1. Tell:** jij beslist en communiceert.
 - a. Beslissingstype:** alleen voor bedrijfskritische zaken (bijvoorbeeld ontslag)
- 2. Consult:** jij vraagt input, maar beslist zelf
 - a. Beslissingstype:** voor middelgrote beslissingen (nieuwe klanten, projecten)
- 3. Delegate:** zij beslissen, informeren jou
 - a. Beslissingstype:** voor dagelijkse operatie (planning, kleine uitgaven)

3

Stap 3: Implementeer praktische rapportage zonder overhead

Je hebt geen complexe rapportagesystemen nodig, maar wel duidelijke communicatie.

Een goed ritme vinden

Een praktisch weekritme maakt het verschil. Start de week met een managementteam check van 30 minuten op maandagochtend met jou en de teamleiders.

Per afdeling mogen managers het zelf indelen, maar een korte 10-minuten stand-up is bijvoorbeeld een goede optie. Introduceer ook een wekelijkse of tweewekelijkse review met highlights en aandachtspunten (kan een mailtje of bij een borrel zijn bijv.).

Maandelijkse 1-op-1 gesprekken:
Plan 45 minuten per teamleider voor:

- Team prestaties en uitdagingen
- Persoonlijke ontwikkeling teamleider
- Escalaties en support behoefte

Dit zijn geen controle-gesprekken maar coaching-momenten.

Simpele dashboards die werken:

Voor de dashboards geldt: houd het simpel. Een gedeeld Google Sheet of Excel is prima. Focus op maximaal 5 KPI's per team. Laat teamleiders deze wekelijks zelf updaten. Het gaat om trends zien, niet om perfecte data. Als je bijv. ziet dat omzet stijgt maar klanttevredenheid daalt, weet je dat er actie nodig is.

Kwartaal reviews die passen bij je schaal:
Elk kwartaal organiseer je een review met het hele managementteam. Twee uur is genoeg.

Kijk samen terug: wat ging goed, wat kan beter? Kijk vooruit: wat zijn de prioriteiten voor het komende kwartaal? En sluit af met bijv. een teamborrel of lunch.

Deze informele momenten zijn minstens zo waardevol als de formele meeting.

4

Stap 4: Ontwikkel jezelf van manager naar coach

Bij 10-25 medewerkers is je belangrijkste rolverandering dat je van alles zelf doen naar anderen succesvol maken gaat.

Praktische coaching voor kleine organisaties

Je eerste instinct bij problemen is waarschijnlijk om zelf het probleem op te lossen. Maar in deze fase moet je anderen de ruimte geven om dat te doen. Stel vragen zoals:

- "Wat denk je zelf dat de beste oplossing is?"
- "Welke opties heb je overwogen?"
- "Wat heb je nodig om dit zelf op te lossen?"

Door deze vragen te stellen, help je mensen om zelf na te denken en te groeien.

Je tijdsbesteding zal ook veranderen. Streef naar:

- 40% van je tijd voor strategie en business development. Dit is waar je het verschil maakt.
- 30% besteed je aan coaching en team ontwikkeling.
- 20% blijf je in klantcontact en sales - je moet voeling houden met de markt.
- Maximaal 10% voor operationele troubleshooting wanneer het echt nodig is.

Investeer in je eigen ontwikkeling

- Volg een praktische leiderschapstraining (geen MBA, wel hands-on)
- Zoek een peer group van ondernemers in dezelfde fase
- Lees boeken zoals "The E-Myth" en "Good to Great"

Let op: herken wanneer je te veel controleert. Teveel invloed van jou kan het proces dwarsbomen. Als eigenaar zijn mensen vaak geneigd om naar jou te luisteren, waardoor hun directe manager zich gepasseerd kan voelen, terwijl zij wellicht beter in de materie zitten.

Hoe herken je het?

- Je zit nog in alle operationele overleggen
- Teamleiders vragen toestemming voor kleine beslissingen
- Je mailbox puilt uit van CC'tjes
- Je werkt nog steeds 60+ uur per week

Van controleur naar enabler

De overgang van centrale controle naar gedelegeerd leiderschap voelt spannend omdat je een deel van je bedrijf loslaat. Maar dit is de cruciale stap voor gezonde groei.

Je kunt niet eeuwig alles zelf blijven doen. En het mooie is: je hoeft het ook niet. Bij deze omvang hoef je nog geen complexe structuren. Houd het simpel, praktisch en menselijk.

Begin morgen met één concrete actie:

- Identificeer je potentiële eerste teamleider
- Geef hem/haar één concrete verantwoordelijkheid
- Plan een wekelijkse check-in van 30 minuten

Coach ze door het proces in plaats van alles voor te kauwen. Echt vertrouwen bouw je op door samen te groeien.

Begin klein, vier successen, leer van fouten en bouw stapsgewijs uit.

Deze transformatie bereidt je voor op fase 3: de puberfase (25-50 medewerkers), waar je van teamleiders naar echte managers gaat en complexere structuren nodig hebt.

Groei begint met durven loslaten op het juiste niveau!

Meer over het groeien van jouw bedrijf ontdekken?

Bekijk onze themapagina's

[GroeiFinanciering](#)

[HR & Mensen](#)

[Leiderschap & Organisatiegroei](#)

[Operatie & Risico's](#)

Meer stappenplannen bekijken?

[Doe onze snelle check en krijg direct een plan voor jouw uitdagingen](#)

Wij horen graag je mening

Dit document is, na onderzoek, samengesteld met onze interne experts. Uiteraard horen wij graag of het document je geholpen heeft en of je nog bepaalde dingen mist.

Laat je ons weten wat je ervan vindt?

Geef feedback