

Persoonlijke & professionele ontwikkeling van een mensgerichte ondernemer

HOE BEGIN JE ERAAN?



BUSINESS
LIFE SCHOOL
MEANINGFUL GROWTH



In dit e-Book

- 3 INLEIDING
- 5 DEEL 1: WAAROM HEEFT MIJN BEDRIJF EEN MENSGERICHTE LEIDER NODIG?
- 8 DEEL 2: HOE BEGIN JE ERAAN?
- 15 DEEL 3: VAN ZAAKVOERDER NAAR MENSGERICHTE BEDRIJFSLEIDER
- 18 DEEL 4: LEIDER
- 21 DEEL 5: MANAGER
- 24 DEEL 6: TRAINER
- 27 DEEL 7: COACH
- 30 DEEL 8: ORGANISATIE & STRUCTUUR
- 32 CONCLUSIE
- 35 OVER BUSINESS LIFE SCHOOL



Inleiding

Laten we eerlijk zijn: de uitdagingen van de afgelopen jaren zijn de wereld nog niet uit. Ondanks de revolutionaire vloed van technologie en digitale transformatie worden ondernemers nog steeds bijzonder op de proef gesteld. Complexere wetgeving, personeelstekorten en een toenemende druk op de financiële situatie hebben een enorme impact op onze bedrijven.

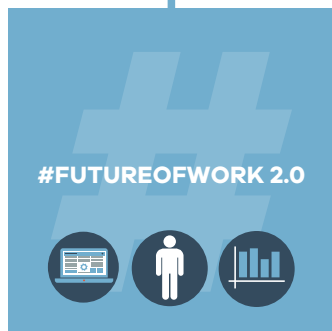
werkplek



werkkracht



werkethiek



Naast beproefde businessmodellen en een frictieloze, digitale strategie hebben we vandaag echter (nog) meer nodig om veerkrachtig te kunnen omgaan met economisch-maatschappelijke events en hogere verwachtingen van klanten. Iets meer betalen voor een betere service? Dat is helaas niet langer een differentiator. Direct geleverd tot bij de eindklant, snel en betaalbaar. Dat is het nieuwe minimum geworden!

Verder zijn deze hogere klantverwachtingen ook gekleurd door maatschappelijke uitdagingen op vlak van milieu en energie. Milieubewuste producten en diensten die mensen- en dierenrechten respecteren, dat hoort nu ook bij het nieuwe normaal. En dan hebben we nog de pandemie die het (bedrijfs) leven onstuimig heeft gemaakt, waarbij veel veranderingen in een versneld tempo plaatsvonden.

Onzekerheid over onze gezondheid, onze economie, onze welvaart, geopolitieke conflicten en financieel ongemak zorgen voor een enorme draaglast. Waar bedrijfsleiders eerst alle focus op de customer experience dienden te verleggen, zijn nu onze werkrachten aan beurt. Als je je zorgen maakt over je kinderen, je gezondheid, je financiële situatie en alles wat met het mens-zijn te maken heeft, dan is de kans zeer groot dat je productiviteit en motivatie erop achteruitgaan. De ene crisis na de andere vroeg om veerkracht, om betekenisvolle verandering...

De pandemie heeft de verschuivingen in de jobmarkt nog meer versterkt. Het is al een stevige inspanning gebleken om het juiste talent te vinden. Laat staan ze sterk, gemotiveerd en loyaal te houden.

De pandemie heeft ons ook gedwongen om nieuwe werkmethodes te ontwikkelen, om ons leven en werken grondig te herontwerpen. Het heeft onze introspectie, kritische blik en ons verlangen naar verandering in onze maatschappij in een stroomversnelling gebracht. Zo werkten veel van onze systemen en managementstijlen al een tijdje niet meer naar behoren en werd het al snel duidelijk dat het 'command & control'-management niet langer past in het bewustzijnstijdperk.

De pandemie heeft ons gedwongen om ons leven en werken grondig te herontwerpen.

Inleiding

Terwijl we volop bezig zijn met ons leiderschap, onze cultuur en onze werkomgeving opnieuw vorm te geven, houden we onze work-life balans sterk in het vizier. Het gaat meer dan ooit om het aantrekken van de juiste mensen, om personalisatie (de ideale werkomgeving is voor iedereen anders), om het ontwikkelen van zelf-bewustzijn en persoonlijk leiderschap, autonomie en balans, om het herinrichten van werkplekken zodat interactie, samenwerking en creativiteit optimaal worden gestimuleerd. Ondernemers krijgen de eervolle taak om een veilige, productieve, aangename en betekenisvolle 'work-life' te creëren voor hun teams.

Nu de locatie van werkplek minder belangrijk wordt, is het zowel voor werkgevers en werknemers eenvoudiger om elkaar te vinden. Ook de leeftijd van de actieve werkkrachten verandert in een snel tempo. Tegen 2025 verwachten we dat Millennials 75% van de werkpopulatie invullen. De jongere generatie Gen Z komt eraan. Wat blijkt nu? Dat de keuze van werkgevers bij deze jongere mensen afhangt van criteria die vroeger minder van belang waren. Vandaag is het essentieel voor sollicitanten om een match te vinden met gelijke waarden en identiteit tussen individu en bedrijf.



The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey onderzocht de behoeften van Millennials en Gen Z generaties en de resultaten zijn best opmerkelijk. Er leeft een sterk verlangen naar balans en verandering op veel vlakken. Zo vertelt de Deloitte studie dat deze 6 punten tot de ideale strategie behoren om duurzaam talent aan te trekken en te behouden:

- Hogere compensaties.
- Meer flexibiliteit.
- Beter work-life balans.
- Meer opleiding en persoonlijke ontwikkeling.
- Een sterkere, mentale gezondheid.
- Ondersteuning in welzijn.

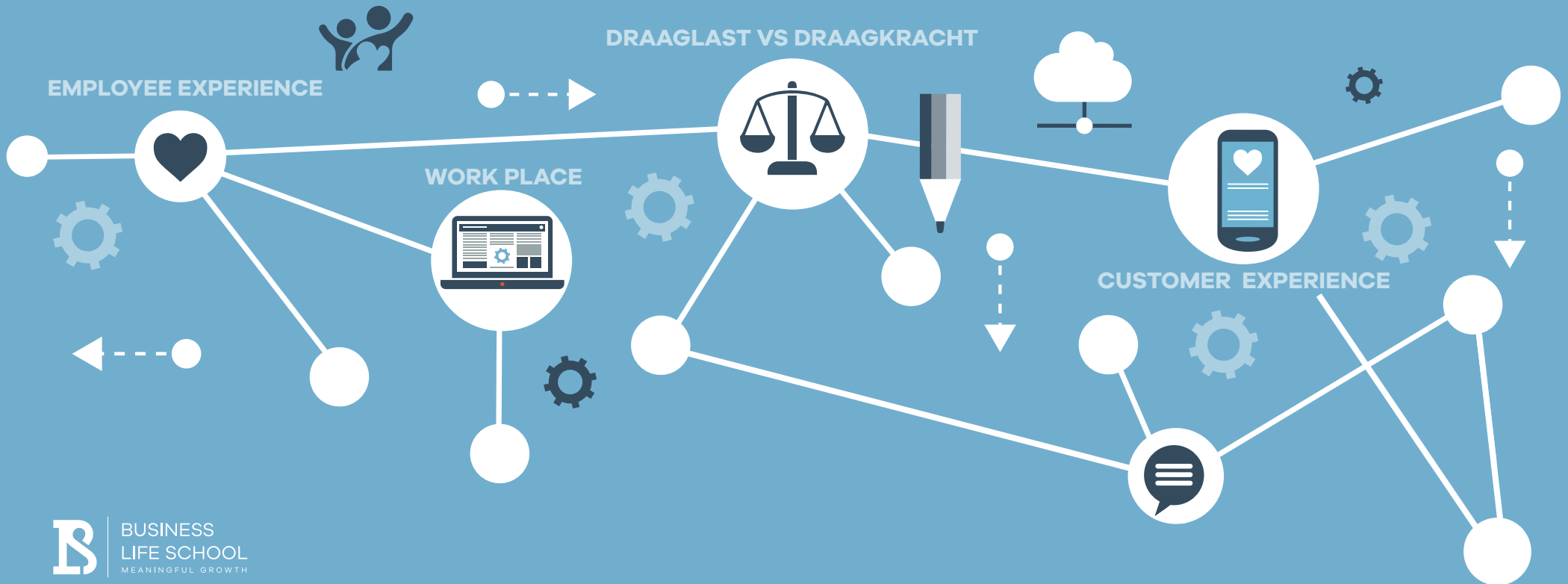
Top reasons respondents chose to work for their current organization:



*The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey

DEEL 1

Waarom heeft mijn bedrijf een mensgerichte leider nodig?



DEEL 1:

Waarom heeft mijn bedrijf een mensgerichte leider nodig?

Van Survive naar Thrive

De wereld verandert snel. Menselijke behoeften evolueren mee. De visie en bezorgdheden van Millennials en Gen Z'ers tonen aan dat we bedrijven nodig hebben die maatschappelijk relevant zijn. De disruptieve (r)evoluties in sectoren zijn inmiddels de revue gepasseerd. Denk maar aan Amazon, Uber, AirBnB, Netflix, Spotify etc. Winsten en performante werkprestaties zijn niet langer hoofdprioriteiten. Vandaag stellen we regeringen, (big tech) bedrijven en andere grote systemen mee verantwoordelijk voor hun (wan)beheer van onze (geestelijke) gezondheid, sociale structuren en het milieu. Een shift in

mindset vindt opnieuw plaats in de leefwereld van consumenten en werknemers. Voor bedrijfsleiders is het een noodzaak geworden om de mens achter de consument/werknemer te begrijpen en daarop in te spelen.

We hebben bedrijfsleiders nodig die mee evolueren in het bewustzijnstijdperk. Bedrijfsleiders die begrijpen dat we moeten investeren in menselijk kapitaal om harten te winnen van consumenten en werknemers. Mensgerichte ondernemers staan daarom stil bij volgende vragen:

~~Survive~~ → Thrive

Hoe kan ik inspelen op de persoonlijke uitdagingen, dromen, verlangens en emotionele aspecten in het leven van mijn klanten en medewerkers?

Hoe kan ik een veilige, productieve, aangename en betekenisvolle 'work-life' voor mijn team creëren en ondersteunen?

Wat hebben mijn teamleden nodig om de balans tussen draagkracht en draaglast in het midden te houden?

DEEL 1:

5 redenen waarom mijn bedrijf een mensgerichte leider nodig heeft

1. Success = IQ + EQ + AQ + PQ + SQ

Om de uitdagingen van de moderne wereld het hoofd te bieden komen we er niet alleen met een IQ (Intellectual Quotient). De succesmix wordt compleet door de ontwikkeling van EQ (Emotional Quotient) en AQ (Adversity Quotient), waardoor het vermogen van een individu verhoogt om uitdagingen en problemen in het leven (en werk) te bedenken, te beheren, bij te sturen en vol te houden. Voeg nog PQ + SQ (Physical/Spiritual Quotient) toe aan de formule, waarbij de fysieke en spirituele intelligentie extra kracht bijdragen.



2. #FutureOfWork 2.0

Een mensgerichte leider weet de ideale mix van werkplek-werkkracht-werkethiek te combineren, zodat creatieve samenwerkingen en vitale relaties op het werk gestimuleerd worden.

3. Het team is een directe reflectie van de manager

Hoezo? Wel, de gedragingen en communicatiestijl van de manager hebben een directe invloed op de prestaties en motivatie van het team. Als je een positieve bedrijfscultuur (verder) wil ontwikkelen, dan zal persoonlijke ontwikkeling van de bedrijfsleider een eerste stap zijn. Eerst leiderschap, dan management!



4. Betekenisvolle groei

Duurzame groei in je bedrijf vertrekt vanuit de essentie van elk individu, waarbij de bedrijfsleider als eerste de springplank neemt. Visie omzetten in strategie, kiezen vanuit je eigen essentie, meer structuur in je business – essentiële elementen die balans brengen, én die je ook kan integreren in je persoonlijk, relationeel en sociaal leven.



5. Tough body, strong mind

Talent en skills brengen je ver. Wat jou echt onderscheidt, is de mate waarin je investeert in je energie, in je fysieke, mentale en emotionele weerbaarheid. Het vergt een stevige dosis motivatie en discipline om je lichaam vitaal te houden en je geest op scherp te zetten. En daar heb je als individu volledige verantwoordelijkheid en controle over!

DEEL 2

Hoe begin je eraan?

- ✓ Neem tijd en rust voor zelf-reflectie
- ✓ Investeer in menselijk kapitaal & jobtevredenheid
- ✓ Ontwikkel een leiderschapscultuur en een groeimindset
- ✓ Bepaal je prioriteiten in welzijnsbeleid



DEEL 2

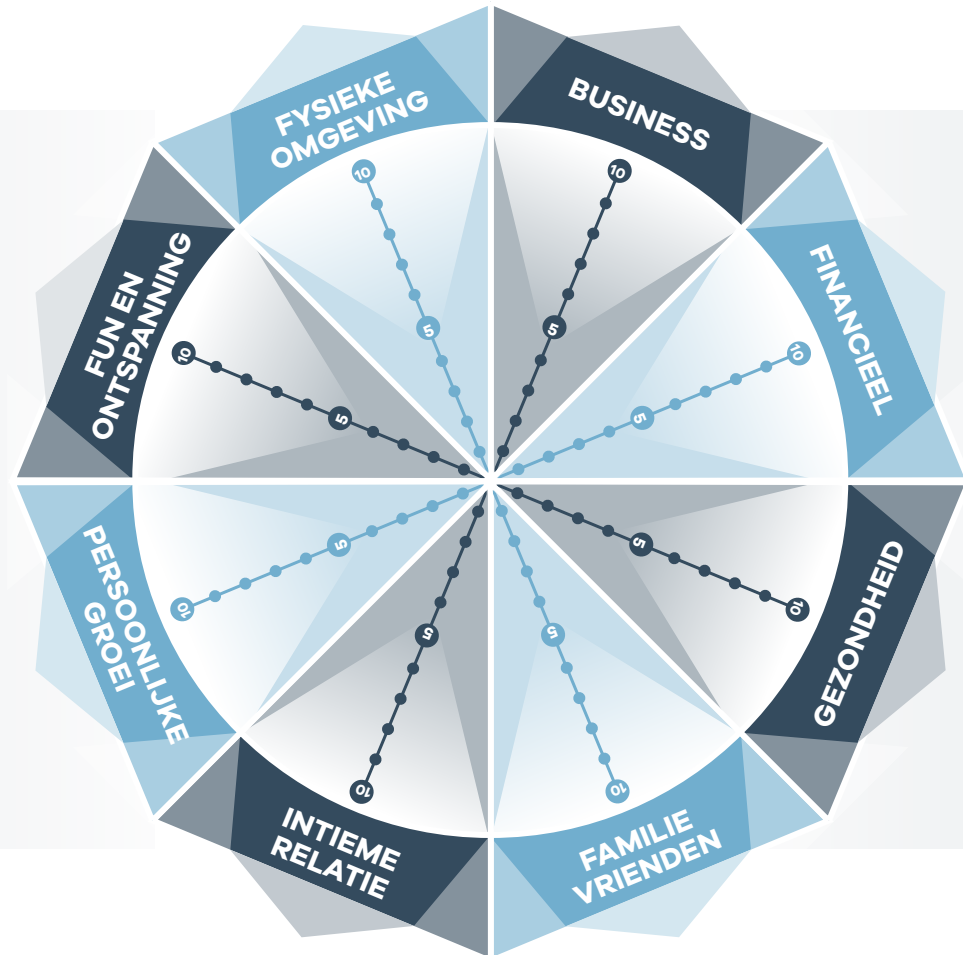
Hoe begin je eraan?

Neem tijd en rust voor zelf-reflectie

Hoe is het momenteel met mij gesteld? Denk eens na over alle aspecten in je leven. Sta er even bij stil en gebruik deze Wheel of Life om jezelf een score voor elk domein te geven, van 1 tem 10. Duid dit per onderdeel aan op het wiel en verbind vervolgens alle punten met elkaar zodat je een figuur krijgt. Zo kan je zien in je wheel of life waar er een onevenwicht is in je leven.

Reflecteer met kwaliteitsvragen

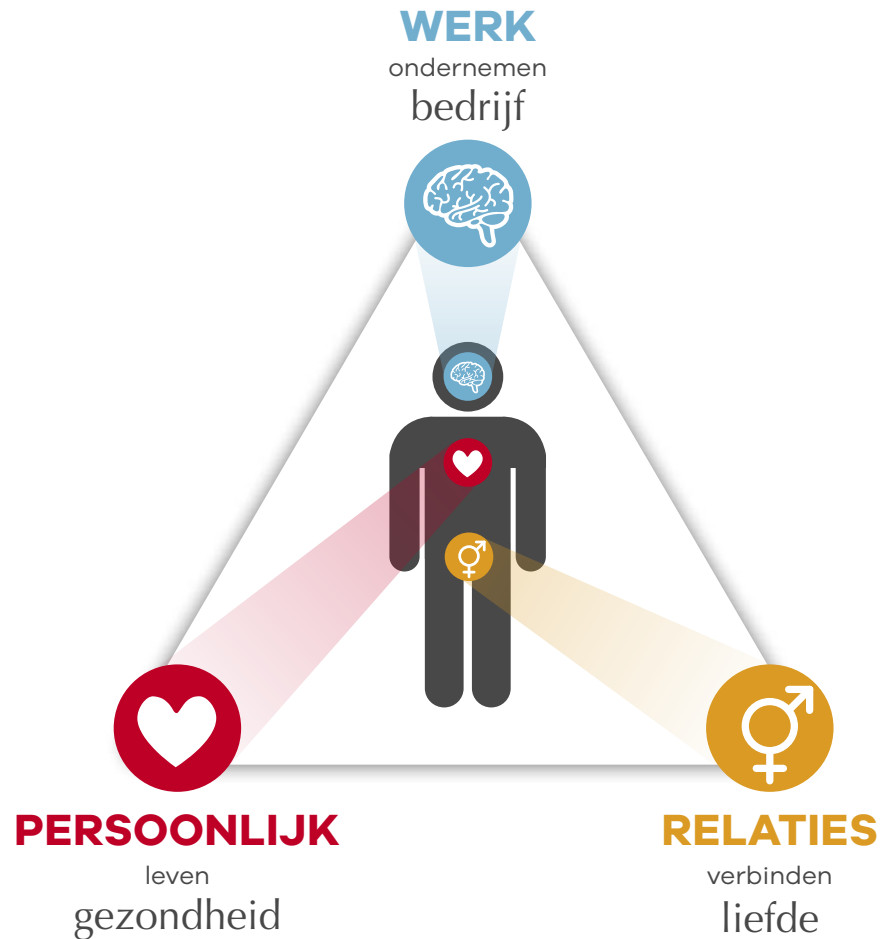
- Wat zijn de top 5 uitdagingen, problemen en frustraties die je momenteel in je bedrijf ervaart?
- Waarmee moet ik stoppen?
- Wat moet ik minder doen?
- Wat moet ik meer doen?
- Waarmee moet ik starten?
- Wat kan ik vandaag doen dat een directe meetbare return heeft voor mijn resultaat?



Business Life School's Wheel of Life

DEEL 2

Hoe begin je eraan?



Business & Life United

Investeren in menselijk kapitaal, hoe doe je dat? Aandacht hebben voor alles wat met het mens-zijn te maken heeft - ook op het werk! Veerkracht, weerbaarheid, frustratie & stress management, psychologische veiligheid, geestelijke gezondheid, lichamelijk welzijn, authentieke relaties. Als de bedrijfsleider het juiste voorbeeld demonstreert, dan zal zijn team automatisch volgen.

Een veerkrachtige ondernemer, wat kan ik mij daarbij voorstellen? Wel, dat zien wij als een individu die tegen een stootje kan, die steeds streeft naar balans in alle aspecten van zijn leven. Hij bundelt zijn krachten in zijn bedrijf, in zichzelf,

zijn lichaam en relaties. Hij waakt erover dat alle energie-polen die een invloed hebben op het succes van zijn work-life blijven stromen.

Als de leider van een bedrijf zich persoonlijk ontwikkelt, dan creëert hij het klimaat voor persoonlijke groei van elke medewerker. Dan weet hij vanuit individualiteit zijn eigen essentie te kiezen en zo een duidelijke en krachtige bedrijfsidentiteit uit te dragen. Persoonlijke groei vormt de basis voor duurzame, zakelijke groei. Zonder een mensgericht personeelsbeleid waar individu, open mindset en welzijn centraal staan, blijf je als bedrijf niet langer competitief in het hedendaagse bedrijfsleven.

DEEL 2

Hoe begin je eraan?

Investeer in menselijk kapitaal & jobtevredenheid

Investeren in menselijk kapitaal was nog nooit zo belangrijk als vandaag. Een mensgericht ondernemer weet daarop in te spelen. Uit onderzoek blijkt dat jobverschuivingen en burn-outs tijdens de pandemie aanzienlijk zijn toegenomen. Als we het hebben over de 'Future of work', hoe zou dat er dan voor jou uitzien? Volgens het World Economic Forum is het essentieel om een bepaalde skillset te ontwikkelen binnen je bedrijf, zodat je performant blijft in de toekomst. Zo publiceren zij in hun "Future of Jobs report 2020" dat de Top 10 skills voor 2025 onmisbaar zijn om mee te kunnen evolueren. In dit rapport stellen we vast dat het ontwikkelen van self-management, een leercultuur, people management, social influence, veerkracht, flexibiliteit en leiderschap essentiële elementen vormen in het moderne bedrijfslandschap.





Als succesvolle bedrijfsleider heb je dus vooral in people management en jobtevredenheid te investeren. En een succesvol leider kent alle technieken van self-management. Maar eerst leiderschap, dan management!

People buy into the leader before they buy into the vision.

Top 10 skills for 2025

-  Analytical thinking and innovation
-  Active learning and learning strategies
-  Complex problem-solving
-  Critical thinking and analysis
-  Creativity, originality and initiative
-  Leadership and social influence
-  Technology use, monitoring and control
-  Technology design and programming
-  Resilience, stress tolerance and flexibility
-  Reasoning, problem-solving and ideation

Type of skill

-  Problem-solving
-  Self-management
-  Working with people
-  Technology use and development

*World Economic Forum "Future of Jobs report 2020"

DEEL 2

Hoe begin je eraan?

Ontwikkel een leiderschapscultuur en een groeimindset

Leiderschap gaat niet over 1 of 2 keer per jaar een evaluatie van de prestaties van medewerkers uitvoeren. Noch gaat het over een periodieke check-in bij jouw teamleden, wanneer je gelooft dat het even moeilijk gaat of wanneer de frustraties hoog oplopen. Leiderschap gaat ook niet over wilde waters kalm houden. Wat is leiderschap dan wel? Leiderschap is een continue inspanning om de 3 belangrijkste componenten van je work-life in balans te houden: jouw team, jouw

individuele teamleden en jezelf. Het moment dat je focus hier wegvalt, stopt jouw (persoonlijk) leiderschap.

Jouw team heeft duidelijke doelen nodig, begeleiding in hun persoonlijk groeiplan en een continue opvolging in hun vooruitgang. Ook in aspecten die verder reiken dan hun functie, bijvoorbeeld meewerken aan initiatieven in het bedrijf om bij te dragen aan een hoger doel.

Voor een leider is het doel tweeledig: voldoende investeren in people management en tegelijk de uitvoering en resultaten van het strategisch plan in het vizier houden.

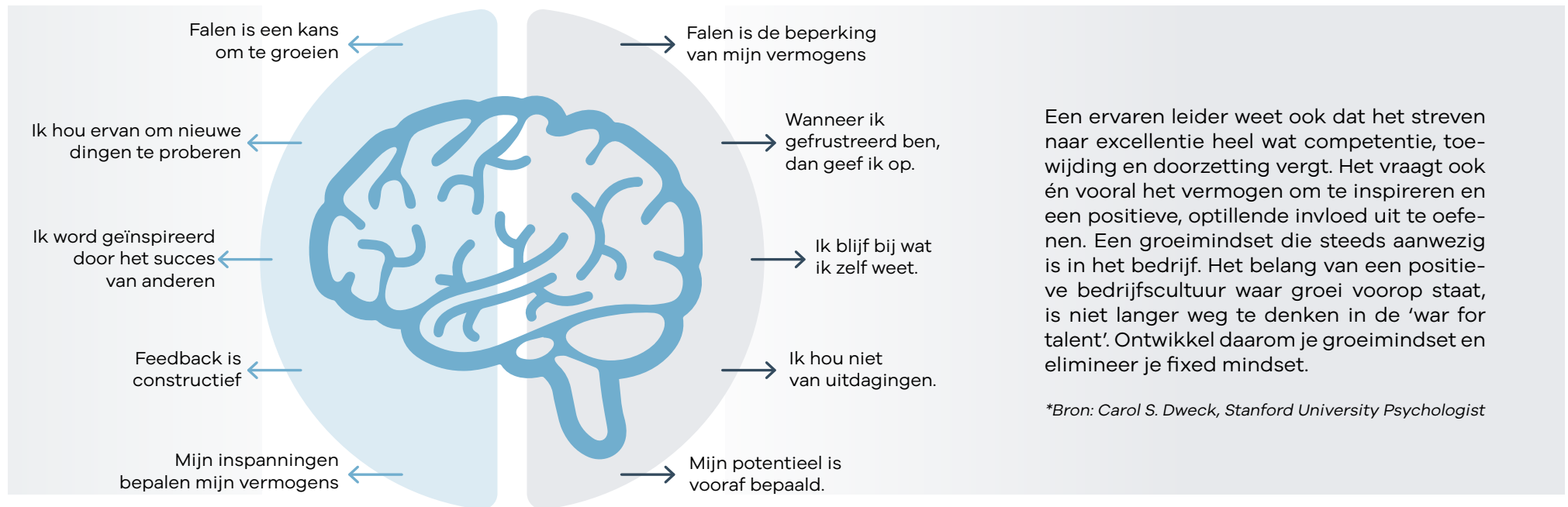
Als deze leider dan ook de juiste leiderschapskwaliteiten weet uit te dragen in zijn bedrijf, dan:

- Voelen zijn mensen zich gerespecteerd.
- Voelen zijn mensen zich gehoord.
- Voelen zijn mensen zich gemotiveerd.
- Voelen zijn mensen zich gesteund om verantwoordelijkheid en actie te ondernemen.
- Voelen zijn mensen zich vertrouwd in het beheer van hun resultaten en hun individueel welzijn.

DEEL 2

Hoe begin je eraan?

GROWTH MINDSET ↔ FIXED MINDSET



Een ervaren leider weet ook dat het streven naar excellentie heel wat competentie, toewijding en doorzetting vergt. Het vraagt ook én vooral het vermogen om te inspireren en een positieve, optillende invloed uit te oefenen. Een groeimindset die steeds aanwezig is in het bedrijf. Het belang van een positieve bedrijfscultuur waar groei voorop staat, is niet langer weg te denken in de 'war for talent'. Ontwikkel daarom je groeimindset en elimineer je fixed mindset.

**Bron: Carol S. Dweck, Stanford University Psychologist*

DEEL 2

Hoe begin je eraan?

Stel je prioriteiten in je welzijnsbeleid

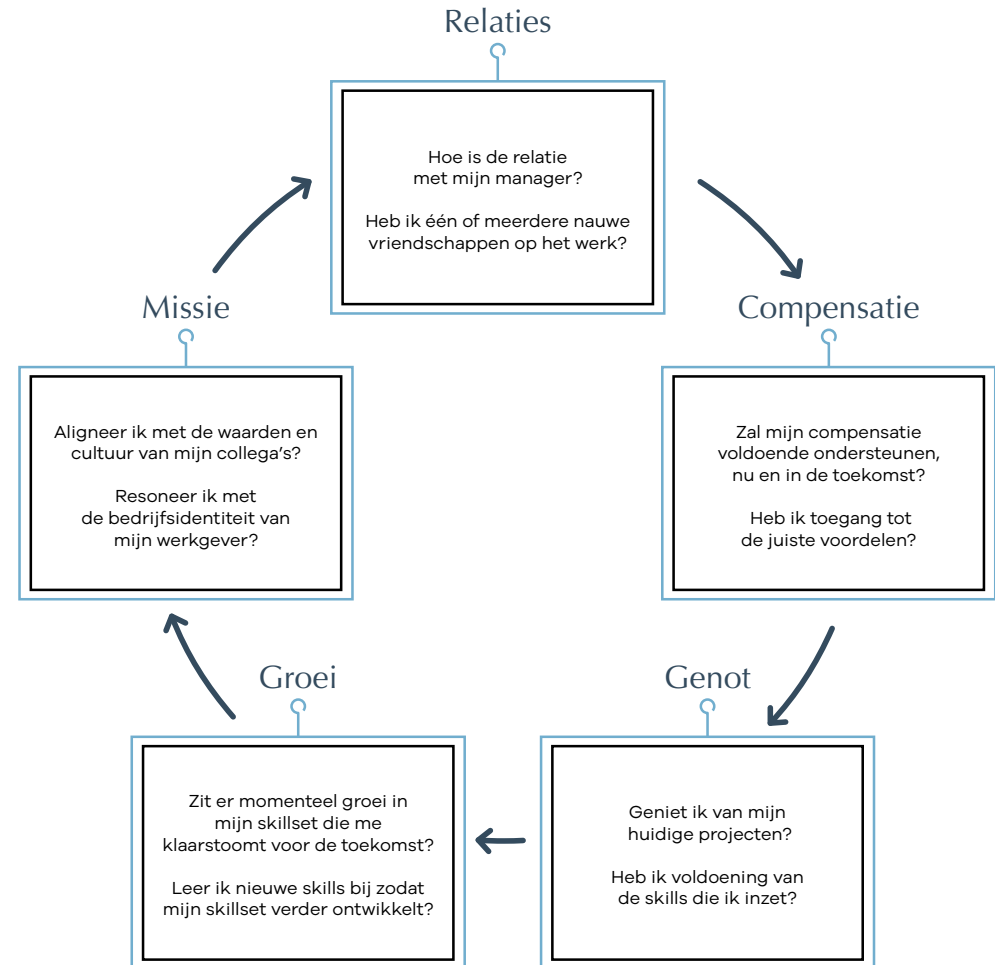
Om jobtevredenheid hoog te houden, heb je vandaag al een brede waaier aan opties. Het is echter niet langer voldoende om louter op basis van resultaten en extralegale voordelen een personeelsbeleid te voeren. Welzijn op het werk gaat veel verder dan een fruitmand, cultuur/fun-programma's organiseren en volgens klassieke loonsvoorwaarden vergoeden.

Wat maakt dat medewerkers tevreden zijn van hun job?

5 onmisbare factoren die op je jobtevredenheids-checklist mogen komen: Missie, Relaties, Groei, Genot en Compensatie. Duid eens aan, in alle eerlijkheid, welke factoren voor jouw bedrijf meer focus mogen hebben? Of die misschien ooit wel gefaald hebben?

Als kers op de taart zien we dat investeren in interpersoonlijke, menselijke skills meer zakelijke groei oplevert voor bedrijven. In welke mate doe jij dat al vandaag? Welke thema's staan op jouw agenda?

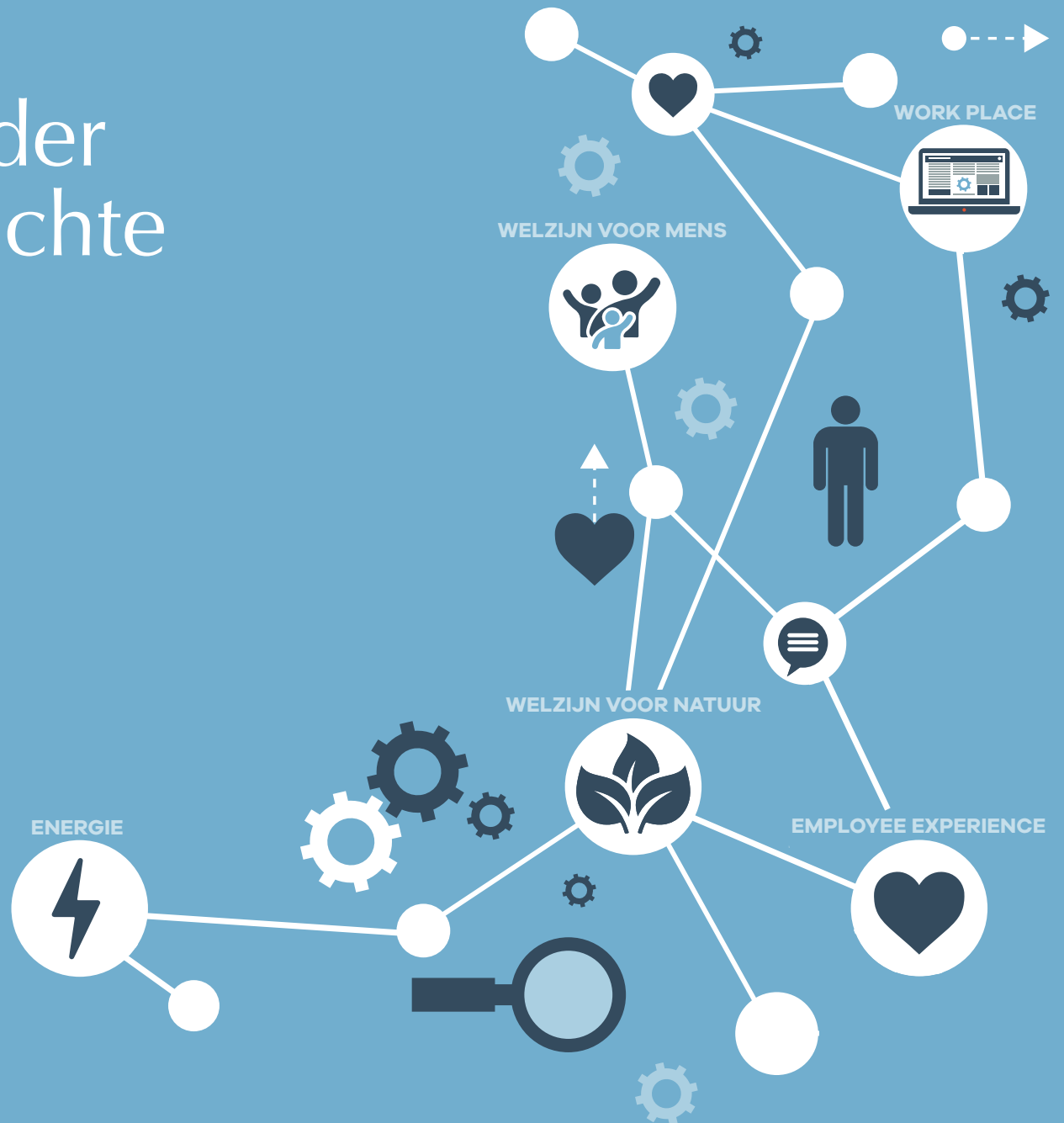
- ✓ Leiderschap
- ✓ Emotionele intelligentie
- ✓ Energie & frustratie management
- ✓ Psychologische veiligheid



Checklist Jobtevredenheid

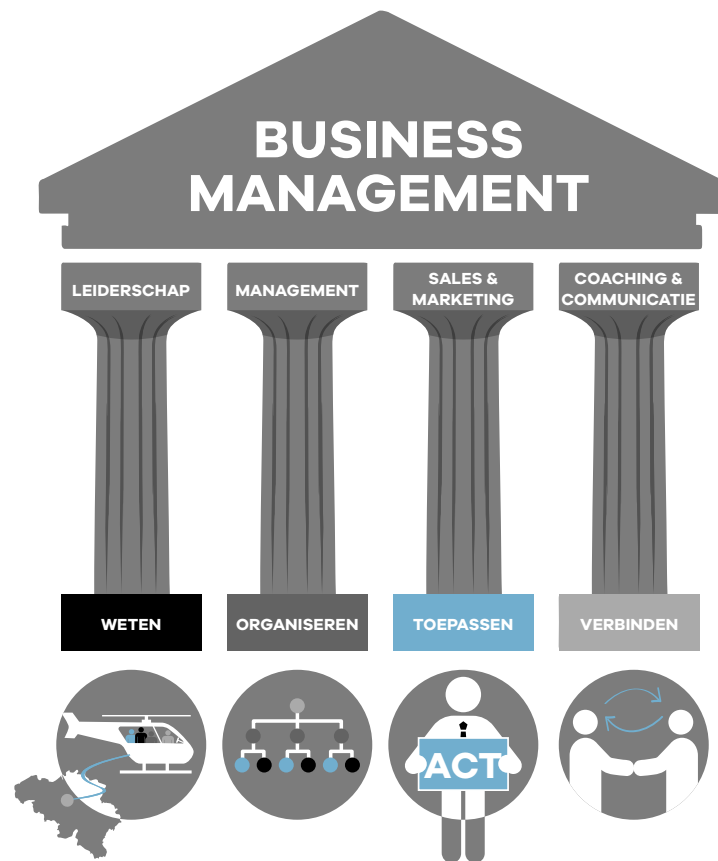
DEEL 3

Van zaakvoerder naar mensgerichte bedrijfsleider



DEEL 3

Van zaakvoerder naar mensgerichte bedrijfsleider



Tot zover zijn we duidelijk: persoonlijke groei en mensgericht ondernemerschap zijn onmisbare stappen naar duurzame, zakelijke groei.

“Goed zijn in je vak is niet hetzelfde als ondernemen”

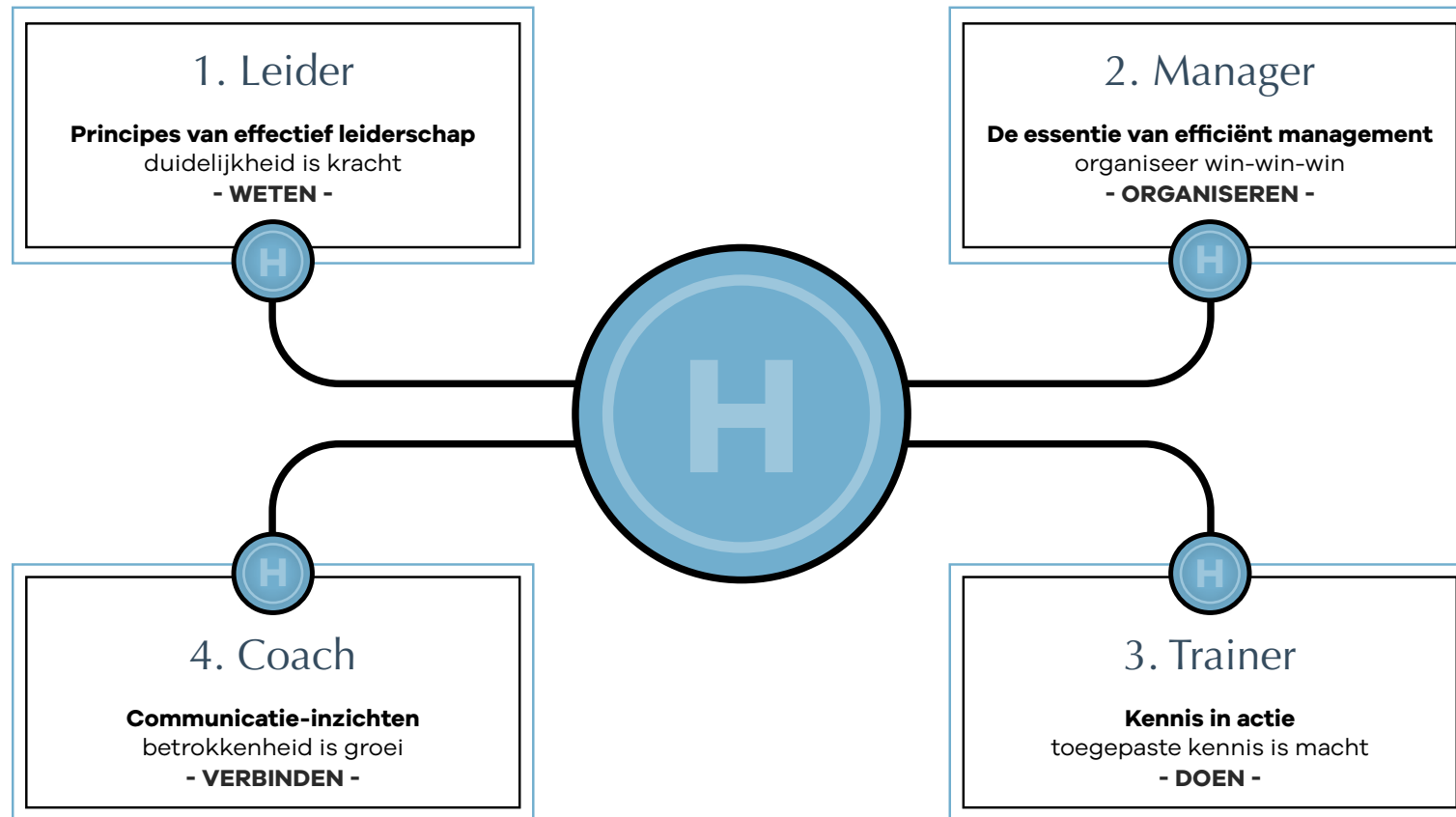
Expertise is uitstekend om een nieuwe zaak te beginnen, maar daarmee heb je nog geen team begeleid, toch? En wat met verkoop, marketing en communicatie? Hoe zou het zijn als je in je rol van zaakvoerder en expert in je vak ook nog doeltreffend weet te leiden en coachen? Om vanuit visie en strategie je mensen aan te sturen én te motiveren met effectief leiderschap, een aantrekkelijke bedrijfsidentiteit en een positieve bedrijfscultuur? Een ondernemer heeft meerdere rollen te vervullen in zijn bedrijf en daar hoort een complete skillset bij!

Met vier rollen van zaakvoerder naar mensgerichte bedrijfsleider

	PIJLER	ROL	TAAK
1	Leiderschap	Leider	Weten
2	Management	Manager	Organiseren
3	Sales & Marketing	Trainer	Toepassen
4	Coaching & Communicatie	Coach	Verbinden

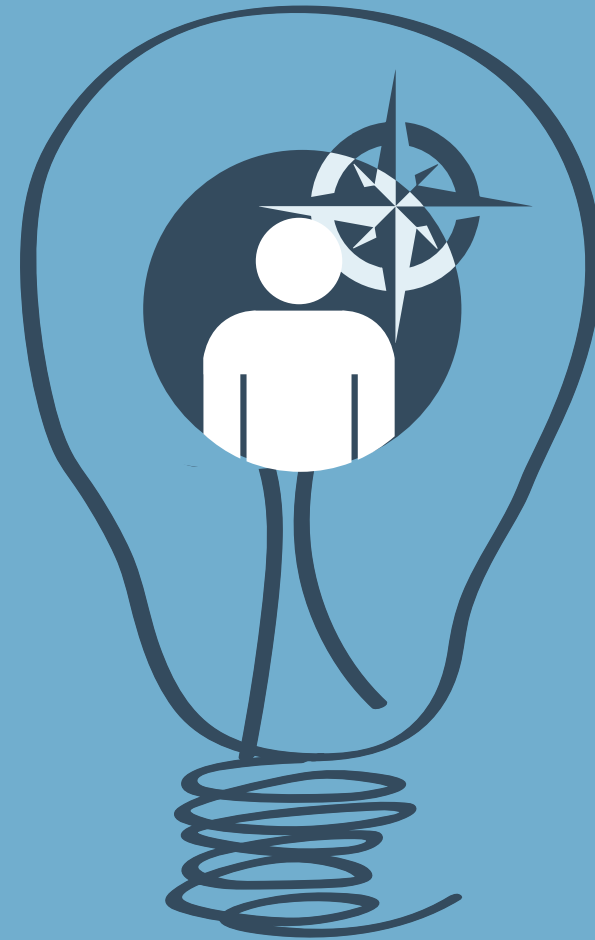
DEEL 3

Van zaakvoerder naar mensgerichte bedrijfsleider



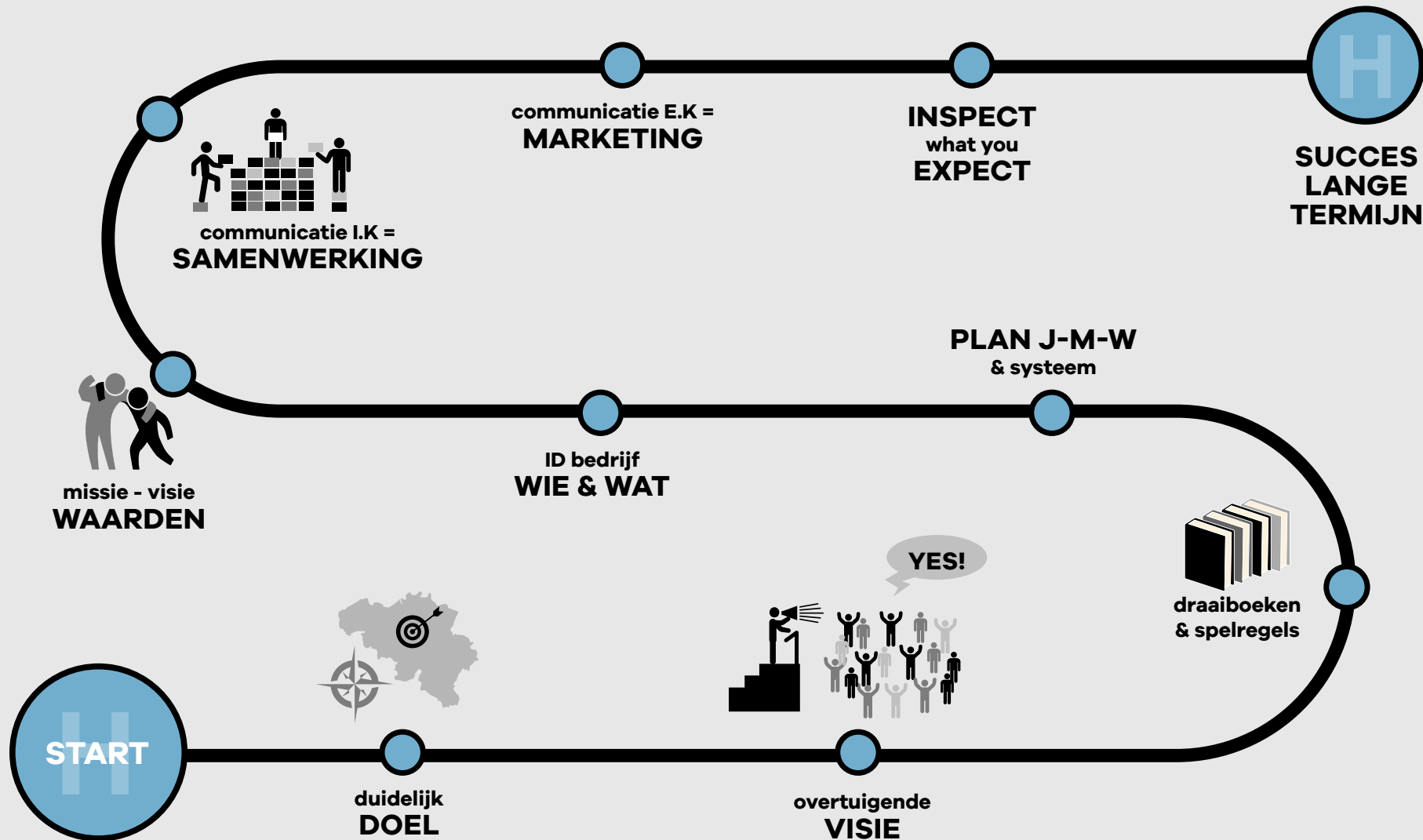
DEEL 4

Leider



Leiderschap is weten.

Leiderschap begint met het weten (en formuleren) van je bedrijfsidentiteit, de aanpak die je trouw wil blijven rond je bedrijfsconcept, je strategie en de omgang met klanten. Dit in de vorm van spelregels en draaiboeken, met een duidelijk doel en een overtuigende visie voor ogen.



DEEL 4: LEIDER

Wat moet ik weten om mijn doel te kunnen halen?

Rol als Leider

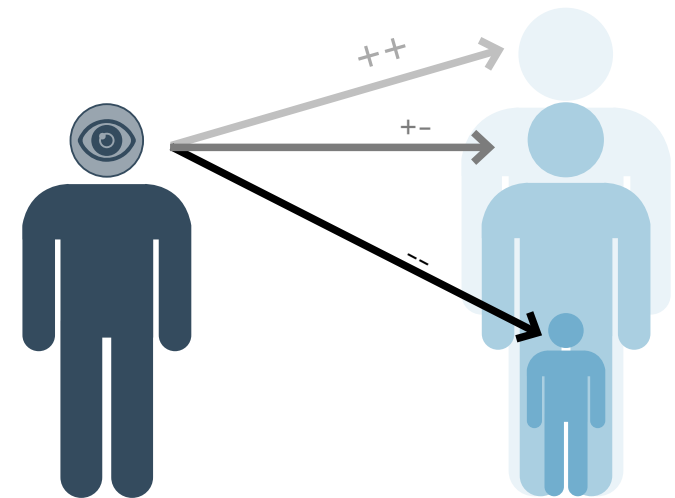
Ik weet wat ik wil en waarom dat zo is.

Uitkomst-gericht: een leider heeft een droom, een visie, en hij moet ervoor zorgen dat het juiste doel wordt gesteld om te komen waar hij wil geraken. Hij is effectief of "doeltreffend": hij veroorzaakt de uiteindelijke uitkomst van het proces dat gerealiseerd wordt. Hij focust op "verandering", op vernieuwing en op de toekomst (lange termijn). Hij durft risico's te nemen. Hij creëert het kader, en vraagt zich af "wie, wat en waarom".

De principes van leiderschap

Weet WIE je bent. Bepaal WAT je wil. Ken je WAAROM.

Je hebt een duidelijk doel voor ogen en een overtuigende visie over hoe je dat wilt bereiken. Een eigen-wijze visie is vaak een formule voor succes. In combinatie met de juiste ethiek en waarden, werkt deze aanpak ook op lange termijn. Als de communicatie hierover correct loopt, word je aantrekkelijk als werkgever. Duidelijkheid is kracht.



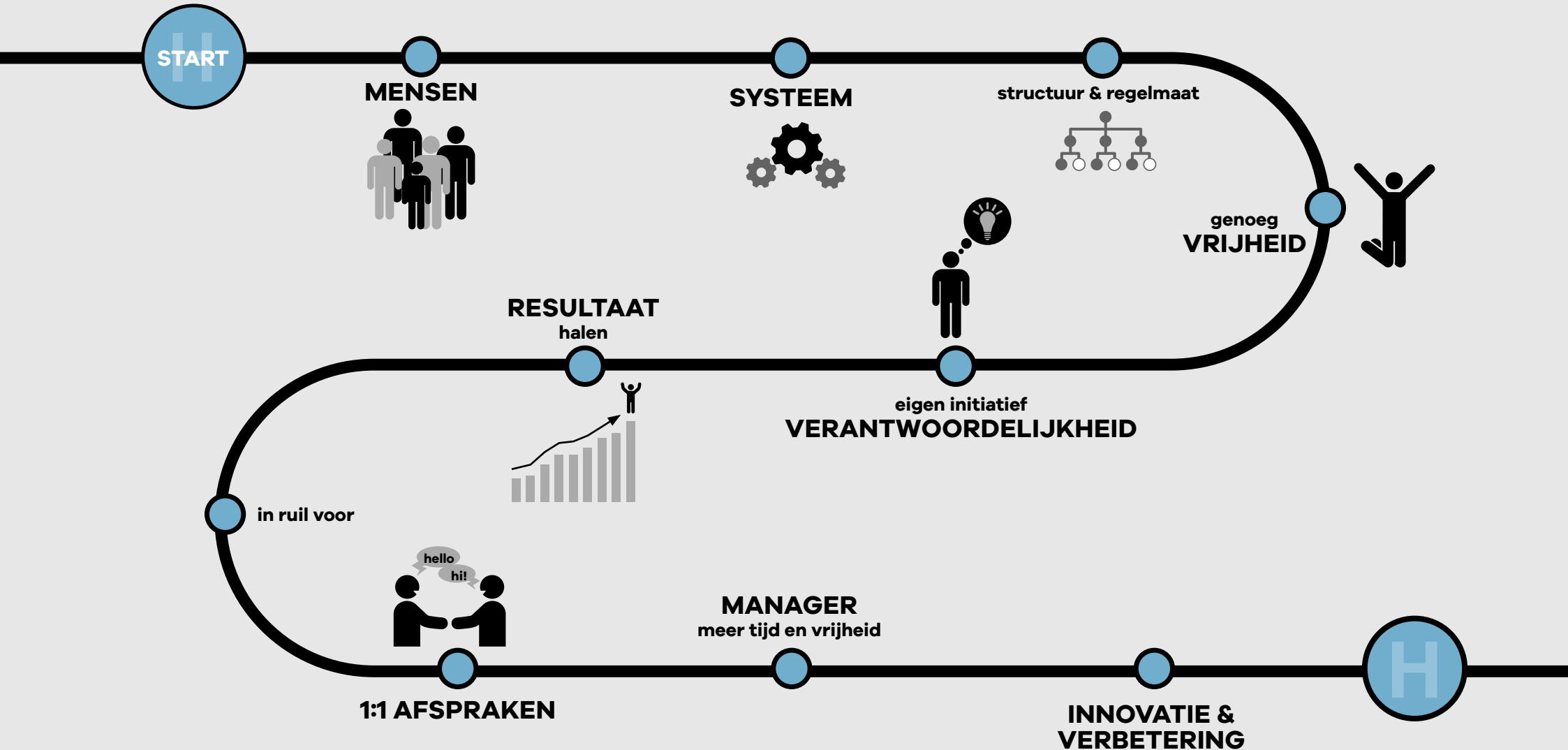
DEEL 5

Manager



Management is organiseren.

Organiseer jouw mensen, processen en tools in zelf-opererende systemen met structuur, vrijheid, verantwoordelijkheid, zodat duidelijke afspraken en innovatie steeds op peil blijven. Denk win-win-win.



DEEL 5: MANAGER

Hoe moet ik mij organiseren om mijn doel te halen?

Breng self-management op de eerste plaats.

Rol als Manager

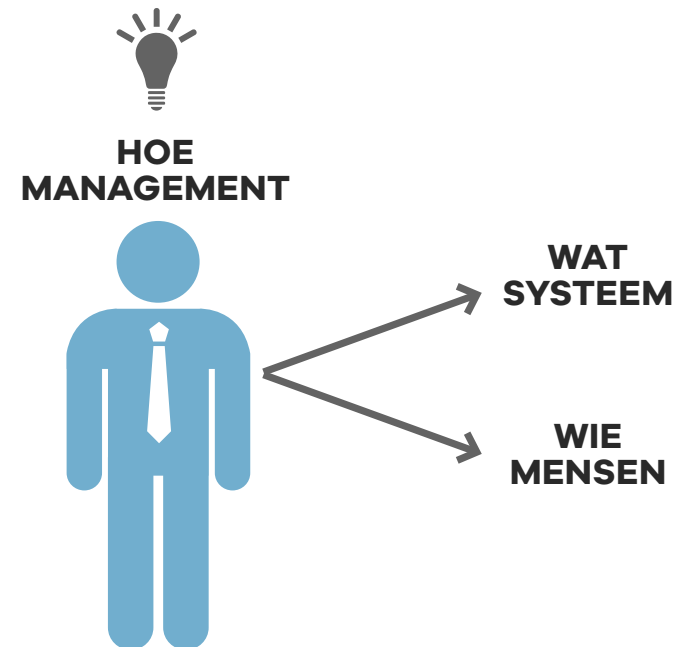
Een S.O.S. team waar het juiste systeem & mensen op de juiste plaats staan.

Proces-gericht: een manager is efficiënt of "doelmatig"; hij is verantwoordelijk voor het proces dat leidt naar de uitkomst, en zal ervoor zorgen dat dit op een gedisciplineerde en systematische manier leidt tot het gewenste resultaat. Hij focust op "voorspelbaarheid", op besturen en op het heden (korte termijn). Hij vermijdt risico's. Hij organiseert binnen het kader en vraagt zich af "hoe, waar en wanneer".

De essentie van Management

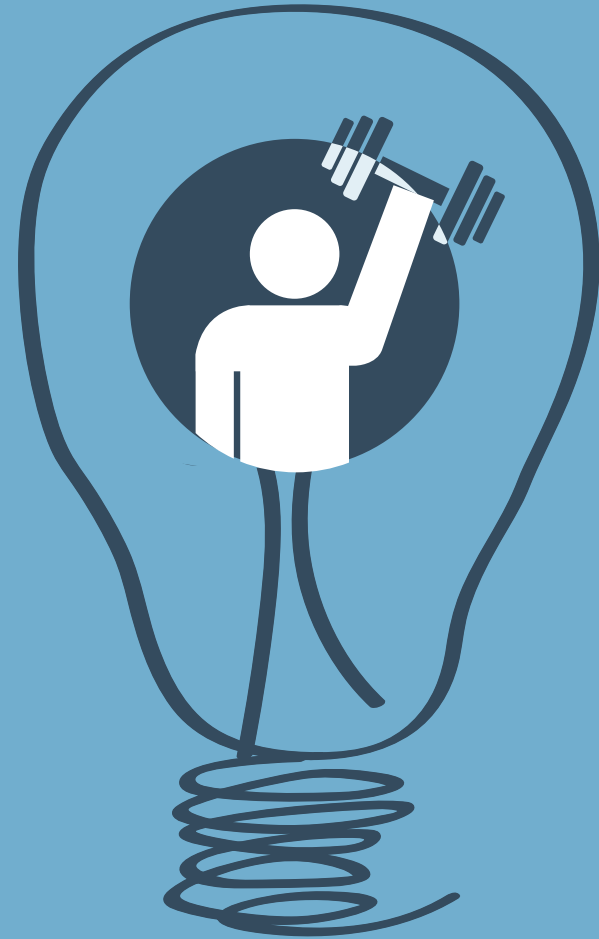
Organiseer letterlijk het HOE van het systeem en de mensen.

Je trekt de juiste mensen aan voor de juiste job. Je zorgt voor structuur en regelmaat op wekelijkse basis. Hierdoor krijgen je mensen genoeg vrijheid om resultaat te halen, en nemen ze uit eigen initiatief verantwoordelijkheid op voor hun resultaat. In ruil voor een wekelijks 1-op-1 gesprek met je mensen, krijg jij als manager meer tijd en vrijheid om de zaken te behartigen die er echt toe doen. Denk win-win-win.



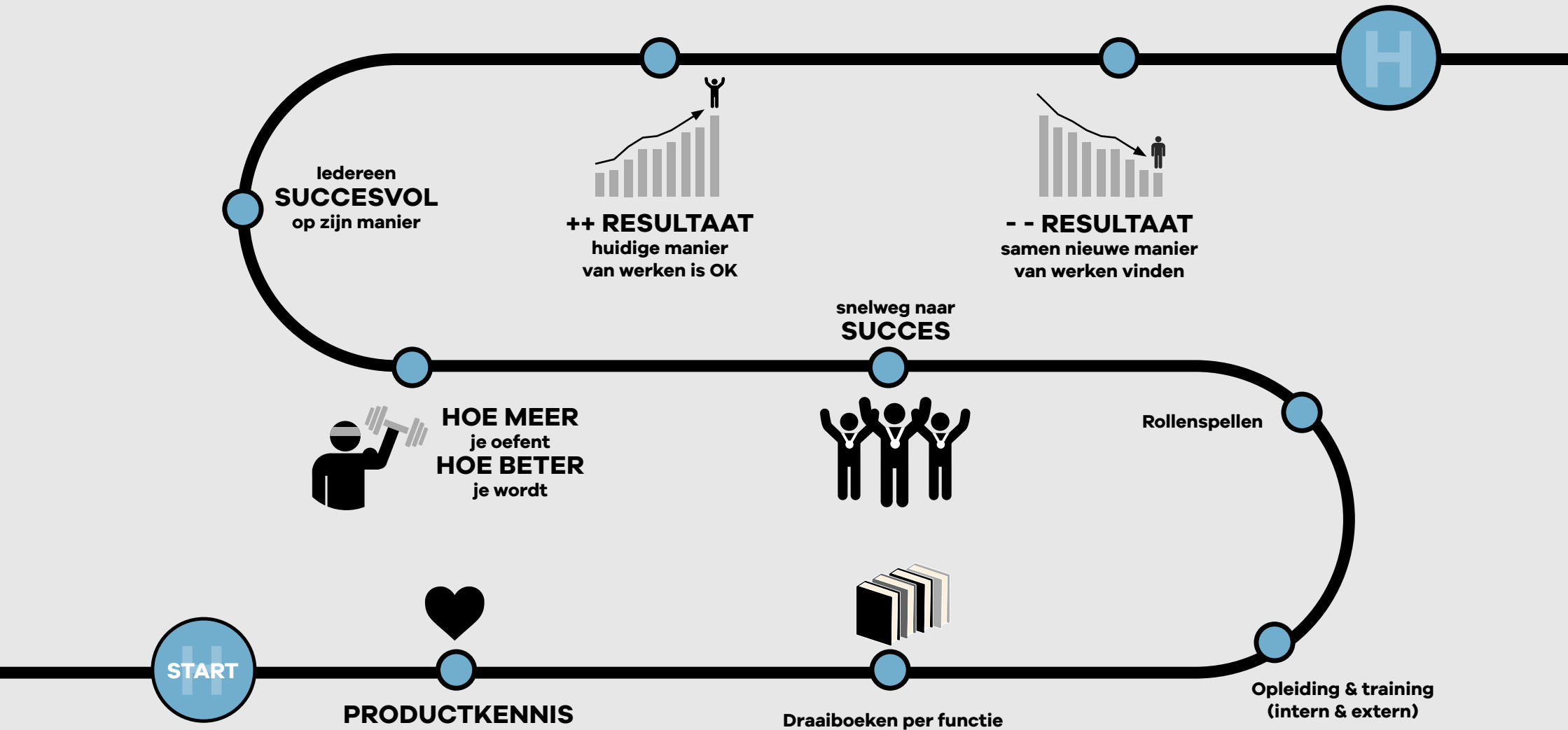
DEEL 6

Trainer



Trainen is doen.

Een training-attitude in je bedrijf ontwikkelen door de juiste kennis en opleidingen beschikbaar te maken, zodat je team gewapend is met knowhow en continue kan trainen. Want enkel toegepaste kennis is macht.



DEEL 6: TRAINER

Hoe moet ik trainen zodat ik de “wat en hoe” kan toepassen in praktijk?

Rol als Trainer

De juiste kennis is beschikbaar en iedereen is opgeleid en voldoende getraind.

Leerling-gericht (met accent op “technische vaardigheden”): een trainer krijgt een tijdelijke opdracht om iemand op te leiden in het expertisedomein van de trainer. Als je niet over de juiste kennis beschikt, kan je nooit het juiste toepassen in de praktijk. Een “sales bible” of een “draaiboek” of een “opleidingsmanual” van het verkoopproces is cruciaal voor de kwaliteit en de snelheid waarmee je nieuwe mensen kan opleiden en trainen. De trainer is iemand die zelf succesvolle praktijkervaring kan voorleggen en het voorbeeld geeft.

Kennis in actie omzetten

Toepassen van het wie, wat en hoe.

Je zorgt voor de nodige opleiding en training van je mensen. Rollenspellen zijn een automatisme om zaken aan te leren, het is de snelweg naar succes. Hoe meer je iets gedaan hebt, hoe beter je wordt. Je waakt erover dat iedereen succesvol kan zijn op zijn manier. Zolang je resultaat boekt, blijft de huidige manier van werken de goede. Als resultaat uitblijft, zoek je samen naar een andere manier. En je oefent tot het opnieuw werkt. Oefening baart kunst.

Toegepaste kennis is macht.

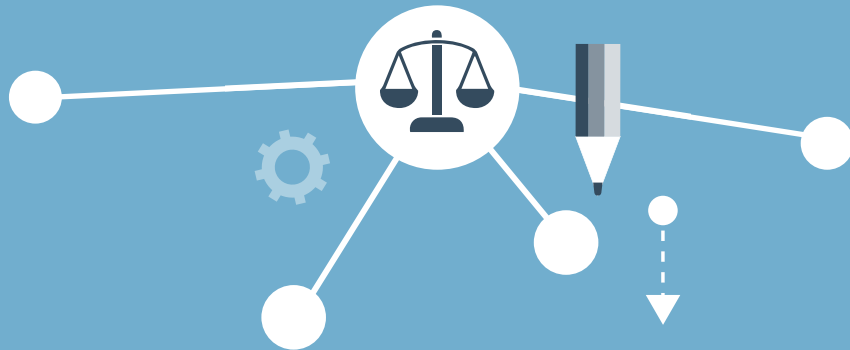


DEEL 7

Coach

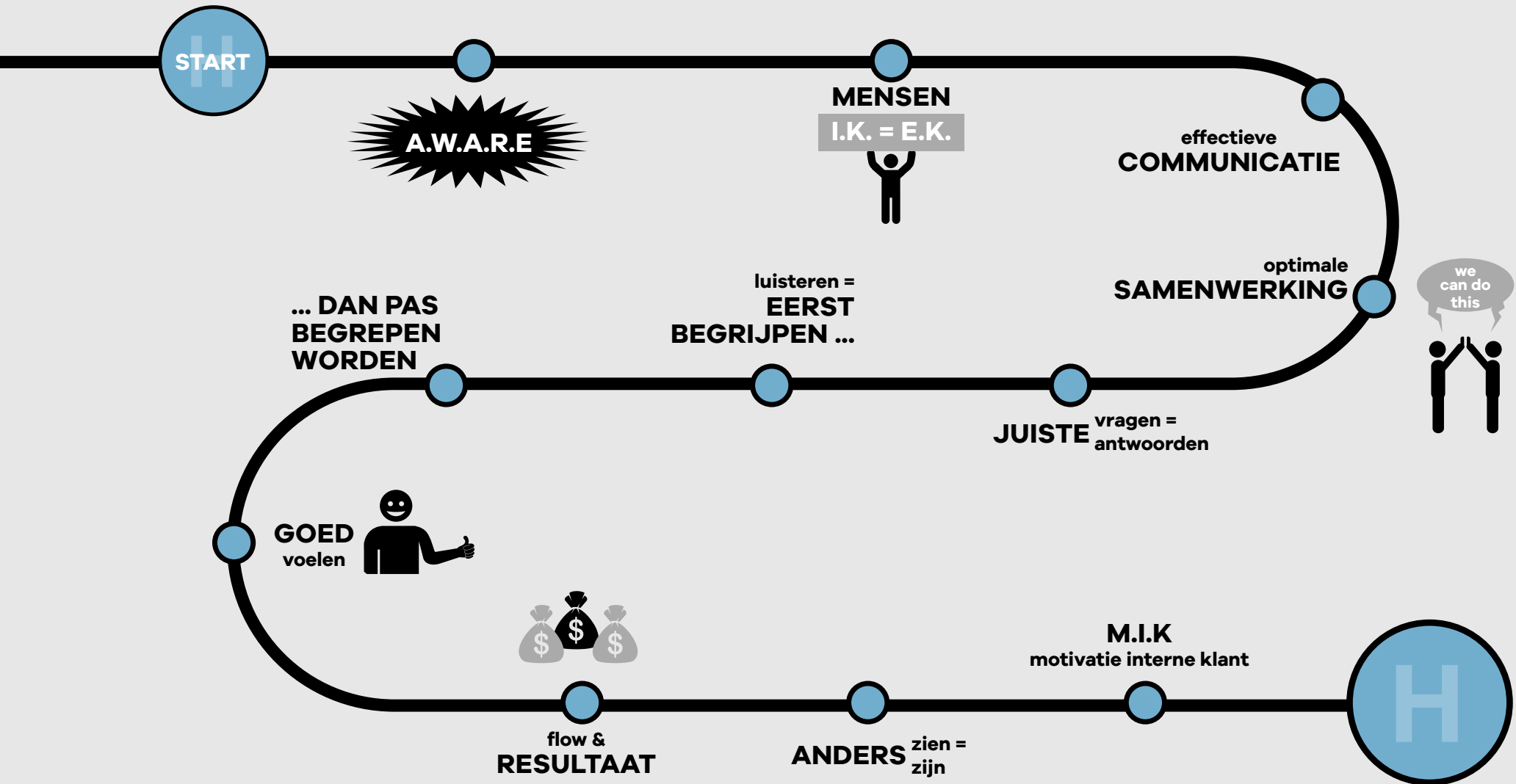


DRAAGLAST VS DRAAGKRACHT



Coachen is verbinden.

Verbinden met je mensen, betrokkenheid creëren en je team in flow, én in resultaat houden dankzij intrinsieke motivatie, ondersteunende coaching en people management technieken.



DEEL 7: COACH

Hoe moet ik communiceren om de “wat en hoe” te verbinden?

Interne klant
is gelijk aan
externe klant.

Rol als Coach

Verantwoordelijke & gemotiveerde mensen op weg naar het doel.

Mens-gericht (met accent op “bewustwording”): een coach verschaft hulp en hulpmiddelen aan de mensen van zijn team. Een coach zorgt ervoor dat iedereen betrokken is. Hij weet welke woorden hij dient te gebruiken om zijn interne klanten (lees: medewerkers) te bereiken. Hij ondersteunt. Met als doel: beter resultaat. Hij verbindt letterlijk het “wie, wat en hoe” met elkaar.

Inzicht in communicatie

Verbind het wie, wat en hoe met elkaar.

Je bent bewust (AWARE) en communiceert effectief met je team. Je laat je mensen optimaal samenwerken binnen jouw systeem. Je kent je mensen, je luistert en weet wat ze nodig hebben om zich goed te voelen zodat ze in flow én in resultaat kunnen komen. Je stelt de juiste vragen, dus je krijgt de juiste antwoorden van je team. Pas als jij je mensen anders gaat zien, gaan ze ook anders zijn. En als zij zich goed voelen in hun ‘zijn’, kunnen ze gemotiveerd gaan ‘doen’. Betrokkenheid is groei.



DEEL 8

Organisatie & structuur



Business Life School's Maandplanner

Organiseer jezelf en je team, breng structuur met de maandplanner

DOELEN

JAARDOELEN

.....

.....

.....

.....

.....

.....

MAANDDOELEN

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ROLLEN

JAARDOELEN

MAANDDOELEN




LEIDER

WIE, WAT, WAAROM → UITKOMST

DUIDELIJKHEID IS KRACHT

PERSONALISEER

PERSONALISEER




MANAGER

HOE → PROCES

DENK WIN-WIN-WIN

PERSONALISEER

PERSONALISEER




TRAINER

WAT + HOE → DOEN

TOEGEPASTE KENNIS IS MACHT

PERSONALISEER

PERSONALISEER




COACH

WAT + HOE → VERBINDEN

BETROKKENHEID IS GROEI

PERSONALISEER

PERSONALISEER



PM

WIE → VERZORGEN

HOU DE ZAAG SCHERP

PERSONALISEER

PERSONALISEER

FOCUS

RESULTATEN

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ACTIES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

MAAND:

	MAANDAG	DINSDAG	WOENSDAG	DONDERDAG	VRIJDAG	ZATERDAG	ZONDAG
WEEK 1	... / / / / / / / ...
blok 1							
blok 2							
blok 3							
WEEK 2	... / / / / / / / ...
blok 1							
blok 2							
blok 3							
WEEK 3	... / / / / / / / ...
blok 1							
blok 2							
blok 3							
WEEK 4	... / / / / / / / ...
blok 1							
blok 2							
blok 3							
WEEK 5	... / / / / / / / ...
blok 1							
blok 2							
blok 3							

KALENDER

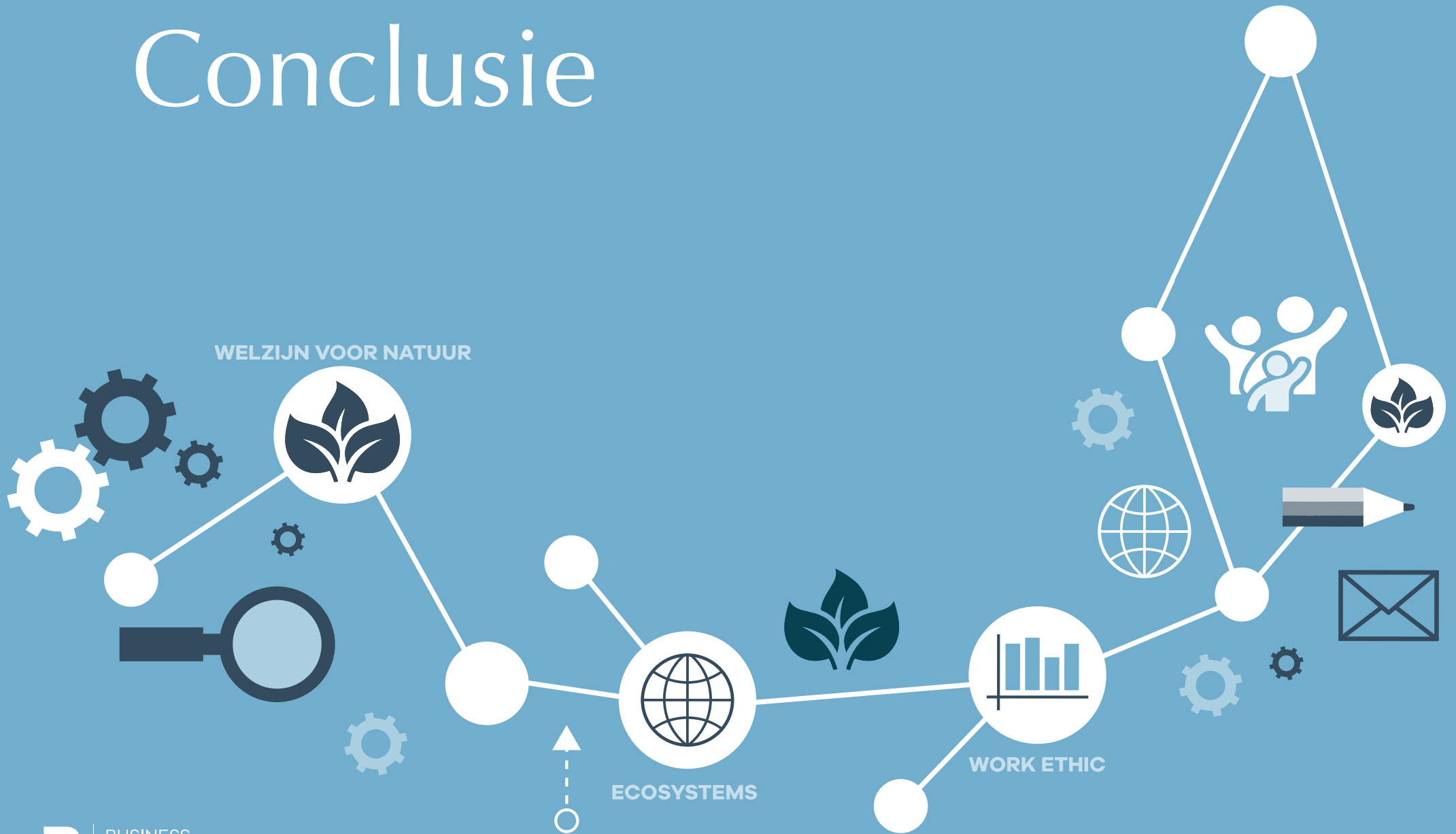
2022

JANUARI	FEBRUARI
M D W D V V Z Z 3 4 5 6 7 1 2 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D W D V V Z Z 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28
MAART	APRIL
M D W D V V Z Z 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D W D V V Z Z 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
M EI	JUNI
M D W D V V Z Z 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D W D V V Z Z 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
JULI	AUGUSTUS
M D W D V V Z Z 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D W D V V Z Z 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28
SEPT EMBER	OKTOBER
M D W D V V Z Z 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D W D V V Z Z 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
NOVEMBER	DECEMBER
M D W D V V Z Z 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D W D V V Z Z 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

2023

JANUARI	FEBRUARI
M D W D V V Z Z 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D W D V V Z Z 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28
MAART	APRIL
M D W D V V Z Z 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D W D V V Z Z 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
M EI	JUNI
M D W D V V Z Z 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D W D V V Z Z 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
JULI	AUGUSTUS
M D W D V V Z Z 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D W D V V Z Z 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28
SEPT EMBER	OKTOBER
M D W D V V Z Z 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D W D V V Z Z 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
NOVEMBER	DECEMBER
M D W D V V Z Z 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D W D V V Z Z 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

Conclusie



Conclusie

Structuur in je business creëren en kiezen vanuit je eigen essentie vertrekken vanuit persoonlijk leiderschap. En dat begint bij de bedrijfsleider!

Zonder een mensgericht personeelsbeleid waar individu, open mindset en welzijn centraal staan, blijf je vandaag als bedrijf niet langer competitief. Om hogere verwachtingen van klanten én medewerkers in te lossen, is het inmiddels duidelijk dat we bedrijfsleiders nodig hebben die investeren in menselijk kapitaal.

Betekenisvolle groei begint dus bij het individu. De mens achter jouw ideale klant kennen en begrijpen. Jouw teamleden kennen en begrijpen. Zelf-kennis en bewustzijn ontwikkelen, zodat je ziet wat hen drijft. Zodat je empathie kan inzetten om persoonlijke groei te begeleiden. Want dat vormt tenslotte dé basis voor duurzame, zakelijke vooruitgang. Een combinatie van results & people management, waarbij je focus ligt op je medewerker. Die zal zorgen voor je klanten. En dat zorgt uiteindelijk voor een gelukkige ondernemer. WIN – WIN – WIN.

Het belang van bedrijfscultuur in de 'war for talent' is niet meer weg te denken. Om productiviteit, motivatie en groei hoog te houden, hebben we mensgerichte leiders nodig. Ondernemers krijgen de eervolle taak om de werkcultuur opnieuw te ontwerpen, om een veilige, productieve, aangename en betekenisvolle 'work-life' te creëren voor hun teams.



Better results,
better life.

Wat onthouden we van een mensgerichte leider?

- Een leider die begrijpt dat voldoening door resultaat het niet alleen doet. Het hart wil ook vervulling. En dat is uniek voor elk individu.
- Een leider die zijn empathie inzet om de draagkracht versus draaglast van zijn team goed te bewaken.
- Een leider die de ideale mix kent om werkplek-werkkracht-werkethiek zo te organiseren dat creatieve samenwerkingen en vitale relaties op het werk gestimuleerd blijven.
- Een leider die dankzij self-management en verantwoordelijkheid helder kan waarnemen, die bewust is van zijn emotionele houding, die zijn mentale visie en daadkracht kan realiseren.
- Een leider die een krachtige bedrijfsidentiteit neerzet, zodat hij op authentieke wijze talent kan aantrekken en behouden. Want verbinding ontstaat wanneer individu en bedrijf elkaar vinden in gelijke waarden en identiteit.

Over Business Life School

De opleidingen en programma's van Business Life School activeren jouw bedrijf met een Business Management Program dat zakelijke, én persoonlijke, groei maximaliseert.

Dankzij meer structuur en organisatie krijg je de juiste mensen, én skills, op de juiste plek. Als zaakvoerder run je het bedrijf met heldere doelen en concrete actieplannen, steeds gericht op duurzame groei. Zowel je team, als jezelf, krijgen meer focus. En meer tijd voor nieuwe projecten en levenskwaliteit.

Ontdek meer over Business Management Program op

www.businesslifeschool.com/bmp >

Module Leiderschap duidelijkheid is kracht

In deze module zet je je visie om in een effectieve strategie om succesvol van A naar B te evolueren met je bedrijf:

- Bepaal je missie, visie, waarden en normen
- De 7 inzichten van persoonlijk leiderschap
- Constante innovatie en vernieuwing
- De verschillende leiderschapsstijlen
- Focus op winst in plaats van omzet
- Spelregels en draaiboeken
- Einddoelen en jaardoelen

Module Management organiseer win-win-win

In deze module zorg je voor organisatie en structuur in je bedrijf door het uitbouwen van je eigen managementsysteem:

- Werk vanuit de 4 managementniveaus
- Jaar-kwartaal-maand-weeksysteem
- Binnendienst versus buitendienst
- Management bestaat uit 4 rollen
- Actieplannen: focus op resultaat
- Werving- en selectiecampagnes
- Evaluatie- en groeigesprekken

BUSINESS MANAGEMENT PROGRAM

Module Sales & Marketing voeg waarde toe

In deze module zet je een plan op om vraag in de markt te genereren en prospecten om te zetten in klanten:

- Bouw je eigen sales & marketing funnel
- Verbind met je doelgroep op authentieke wijze
- Creëer een sterk merkverhaal
- Problemen oplossen en klantgerichte waarde toevoegen
- Sales psychologie versus sales systeem
- Salesproces: 4 omzetactiviteiten
- Van Lead naar Deal

Module Coaching & Communicatie betrokkenheid is groei

In deze module krijg je alle technieken mee om helder te communiceren en doeltreffend te coachen:

- Informatieverwerking: de basis van communicatie
- Oefen met 2 praktische communicatiemodellen
- Duurzaam coachen via de logische niveaus
- Ontwikkel je people management skills
- MIK: Motivatie van de Interne Klant
- 10 coaching- en communicatietips
- De 4 kleuren in communicatie

Meer ontdekken over Business Management Program?

www.businesslifeschool.com/bmp



BUSINESS
LIFE SCHOOL
MEANINGFUL GROWTH

