8

CRUCIALE TIPS VOOR EEN

STRALENDE ORGANISATIE

Haal weer optimaal rendement uit je onderneming

Bart Mijnster

INHOUD

Voorwoord

Tip 1: Actief Issue Beleid

Tip 2: Nieuwe Werken 3.0

Tip 3: Volg de economische groei

Tip 4: Tijdig omscholing of ontslag?

Tip 5: Nieuwe geldstromen creëren

Tip 6: Duurzaam rendement behalen

Tip 7: Doorgroeien!

Tip 8: Aan de slag!

VOORWOORD

Voorwoord Bart Mijnster

Risico’s

Wat veel ondernemers door de dagelijkse beslommeringen vergeten is het in kaart brengen van de risico’s die in 2016 door de onderneming worden gelopen. Misschien wel in grote lijnen maar niet de diepte in. Dit kan zorgen voor een ongestructureerde paniek als er iets voor valt. En dit kost een onderneming meer schade dan men lief is. Zorg dat ook uw onderneming een gedegen risicomanagement heeft zodat op ieder vlak op de juiste manier kan worden ingesprongen als er onverhoopt situaties ontstaan die risicovol zijn voor uw onderneming.

Onze tip; start eens met het lezen van dit E-Book en bij het huidige inkoopbeleid en inkoopmanagement. Beoordeel dit eens kritisch op de echte “spends” en waardetoevoeging. Tien tegen 1 dat hier een significant inkoopvoordeel te realiseren is dat direct aan het rendement is toe te voegen. Hoe? Dat vertellen we in dit E-Book.

Kansen

Maar naast de risico’s moeten ook zeker de kansen in kaart worden gebracht. Doet een onderneming dit niet dan zullen eventuele mogelijke kansen aan hun neus voorbij gaan. Er zal niet op een adequate manier worden omgegaan waardoor potentiële nieuwe geldstromen verloren gaan. Zorg dus ook dat uw de kansen van nieuwe geldstromen in kaart brengt voor 2015 zodat u zodra deze zich aanmelden op de goede manier hiermee om kan gaan en die kansen kunt grijpen!

Onze tip; beoordeel eens alle bedrijfs-competenties. Benut u deze ten volle? Is er nog enig verborgen kapitaal te benutten? Waar? Vertellen we u zeker.

VOORWOORD

Stralende onderneming

Een stralende onderneming is een onderneming die zeer effectief en efficiënt de wensen van klanten te vervullen en als gevolg hiervan weer nieuwe klanten aan te trekken. Een perpetium mobile dus. (bestaat dus echt wel!) De oorzaak ligt hem in het feit dat er op een bepaal een bewuste keuze is gemaakt om een High Performance Organisatie in te richten.

De kans dat u na het lezen van dit E-Book ook de wens uitspreekt dat u een Stralende onderneming wil besturen is groot. Begin dan ook maar met lezen en laat ons weten wat u nog nodig heeft om uw persoonlijke en zakelijke idealen te realiseren. 10 tegen 1 dat ik u op weg kan helpen.

Met stralende groet,

Bart Mijnster

TIP 1
Actief issuebeleid

“Met regelmaat ervaren we dat we om hulp gevraagd worden op een moment dat het lastig is om drastisch van koers te veranderen. Als we dan toch moeten veranderen wordt de nieuwe koers ervaren als een reorganisatie. Het woord reorganisatie brengt weer andere krachten tot leven binnen en buiten een organisatie. Een dergelijke situatie is te voorkomen met een actief issuebeleid” **- Bart Mijnster**

Waarom is het verstandig om issuemanagement aan een externe partij over te laten?

Iedere organisatie heeft een strategie. Een visie en/of missie over hoe de uiteindelijke doelstellingen zullen worden behaald. In een goed opgestelde en realistische bedrijfsstrategie wordt al rekening gehouden met diverse situaties en mogelijke gebeurtenissen die de strategie basis zouden kunnen beïnvloeden. Op die manier is er voor alle denkbare situaties al een voorbereiding in kaart gebracht waardoor op het moment zelf direct actie kan worden ondernomen die in de strategie is uitgestippeld.

In ieder gezond bedrijf zullen er altijd onverwachte situaties voorkomen die niet van te voren zijn ingecalculeerd in de bedrijfsstrategie. Dat is ook niet zo gek omdat we ons nu eenmaal in een zeer beïnvloedbaar tijdperk bevinden.

Veel invloeden als personeel, internet, financiële perikelen, technologische vooruitgang en wet en regelgeving zijn nu eenmaal niet altijd van te voren te op impact te bepalen of in te schatten. Die invloeden zorgen voor onverwachte situaties en komen bij iedere organisatie nu eenmaal voor. Men spreekt hier dan over issues.

Een issue is vaak een uitdaging voor het management van een organisatie en zal moeten worden behandeld en opgelost. Het kan gaan om een issue die door een bepaalde afdeling intern kan worden opgelost. Maar vaak is het een issue die een bepaalde expertise nodig heeft of dat het oplossen van de situatie een hoop veranderingen met zich mee zal brengen waardoor het verstandig is om externe hulp op het gebied van issuemanagement in te schakelen.

Issuemanagement is een proces waarin bekeken wordt hoe de actuele issues wel of niet passen in de bestaande bedrijfsstrategie en waar uiteindelijk de knelpunten liggen. Er wordt in kaart gebracht wat de issue betekent voor de omgeving en hoe deze op de meest logische manier kan worden opgelost waarbij alle partijen worden betrokken zowel in- als extern. Na kort en gedegen onderzoek zal de issue in de strategie moeten worden geïmplementeerd waardoor deze zal veranderen.

“Een op de drie bedrijven heeft een achterhaald business model”

Natuurlijk behoort een uitgebreide evaluatie tot één van de meest belangrijke onderdelen van issuemanagement. Issuemanagement is een cruciaal proces wat een bedrijf doorloopt als er knelpunten ontstaan binnen een organisatie. Het proces van verbeteren en het oplossen van de knelpunten wordt in goede banen geleid. Hierbij wordt ook rekening gehouden met de opinies van alle stakeholders van de veranderingen die de oplossing van de betreffende issue met zich meebrengt. Er wordt gezocht naar een oplossing die het bedrijf behoed voor eventuele herhalingen van de issue in de toekomst.

TIP 2
Nieuwe werken 3.0

Is uw organisatie klaar voor “het nieuwe werken 3.0” en gaat 2016 een nieuwe dimensie betekenen voor u, uw medewerkers en uw klanten?

Het Nieuwe Werken staat bekend als de katalysator van een stille revolutie. Het is de verzamelnaam van diverse manieren van slimmer, efficiënter en effectiever werken, toepassen van web, gebruik maken van nieuwe technologieën; experimenteren met nieuwe vormen van samenwerking, maar ook nieuwe manieren van leidinggeven; minder hiërarchie; meer eigen verantwoordelijkheid; meer delegeren en meer overlaten aan eigen creativiteit en oplossingsgerichtheid.

Het nieuwe werken is niet alleen het effectief en efficiënt inzetten van mensen en middelen. Het is ondernemerschap 3.0 (innovatie en ketenintegratie). Door je eigen netwerken te koppelen aan andere netwerken ontstaat er een geheel nieuwe dynamiek.

Om als organisatie overeind te blijven binnen in deze snel bewegende en veranderende tijden is het bijna onmogelijk om de nieuwste werk- en denkwijzen uit de weg te gaan. Moderne snufjes en technologieën beïnvloeden de digitale en technische middelen binnen een bedrijf. Maar ook het management, de visie en de manier van werken en denken zijn constant aan diverse invloeden onderhevig.

Als een organisatie niet alleen succesvol wil zijn op dit moment maar ook in de toekomst zal het management toch mee moeten gaan in de moderne trends van deze en toekomstige tijd. Continu anticiperen op relevante eisen van de markt. Je moet een ware visionair zijn tegenwoordig want een ouderwetse instelling wordt snel als stoffig en niet betrouwbaar gezien en kan een organisatie schade berokkenen die helemaal niet nodig is.

Maar hoe gaat dat nieuwe werken dan in zijn werk? Hoe pak je dat aan en waar moet je beginnen? Het is als eerste goed om te begrijpen wat deze verandering in werken betekent en wat dit uw organisatie kan brengen. Het nieuwe werken kan op alle bedrijven en/of afdelingen een heel eigen gezicht en uitwerking hebben.

Veel mensen zullen hun eigen mening en visie hebben over verbeterpunten en hun eigen kunnen en prestatie mogelijkheden. Het dus goed om per organisatie onderdeel in kaart te brengen wat er allemaal anders kan, welke individuen meer zouden kunnen of willen en hoe de werkwijze getransformeerd kan worden naar een hoger niveau waar iedereen zich happy bij voelt. En uiteraard heel belangrijk; een werkwijze die de beoogde resultaten sneller en wellicht beter zal behalen.

Het is niet voor iedere organisatie heel gemakkelijk om dit project in goede banen te begeleiden zonder dat de dagelijkse werkzaamheden er last van hebben. Gewoonweg omdat het niet een eenvoudig proces is. Alle punten moeten worden bekeken en geanalyseerd om een echt realistisch beeld te kunnen krijgen van wat een nieuwe werkwijze voor een organisatie kan betekenen en wat er moet gebeuren om dat ook werkelijk te gaan uitvoeren.

Daarom is het absoluut aan te raden om de expertise in te schakelen van een betrouwbare partner omdat u dan zeker bent dat dit belangrijke project op alle vlakken geanalyseerd zal worden. De expert is er op getraind om in alle facetten van een bedrijf eventuele verbeter- of aandachtspunten te ontdekken die uiteindelijk een groot onderdeel kunnen worden van het proces naar “het nieuwe werken”.

TIP 3
Volg de economische groei

“De economie op zijn keerpunt”

Het is goed mogelijk dat u het een lezing van Minister Asscher (augustus 2015) gemist heeft. Als dat inderdaad het geval is maken wij graag gebruik van de gelegenheid om u te informeren over dit enorm belangrijke onderwerp en wij willen met u nadenken over de impact voor onze huidige economie en uw organisatie.

“Sluimerend lijkt de economie zich te ontwikkelen tot een monster dat een onheilspellend perspectief tot gevolg kan hebben.”

Robotisering & digitale ontwikkeling

In de toespraak orakelt Minister Lodewijk Asscher (Sociale Zaken, PvdA) de toekomst en omarmt de toenemende robotisering. Tevens waarschuwt hij voor de extreme ongelijkheid die daarvan het gevolg kan zijn.

Tijdens het congres dat de ministerie over dit onderwerp organiseerde, zegt Asscher dat de digitale ontwikkeling “op een keerpunt is beland” en de “verregaande effecten nu pas goed zichtbaar worden”. De technologische ontwikkelingen raken volgens hem vooral aan de inkomens en werkgelegenheid aan de ‘onderkant’ en van de ‘middenklasse’.

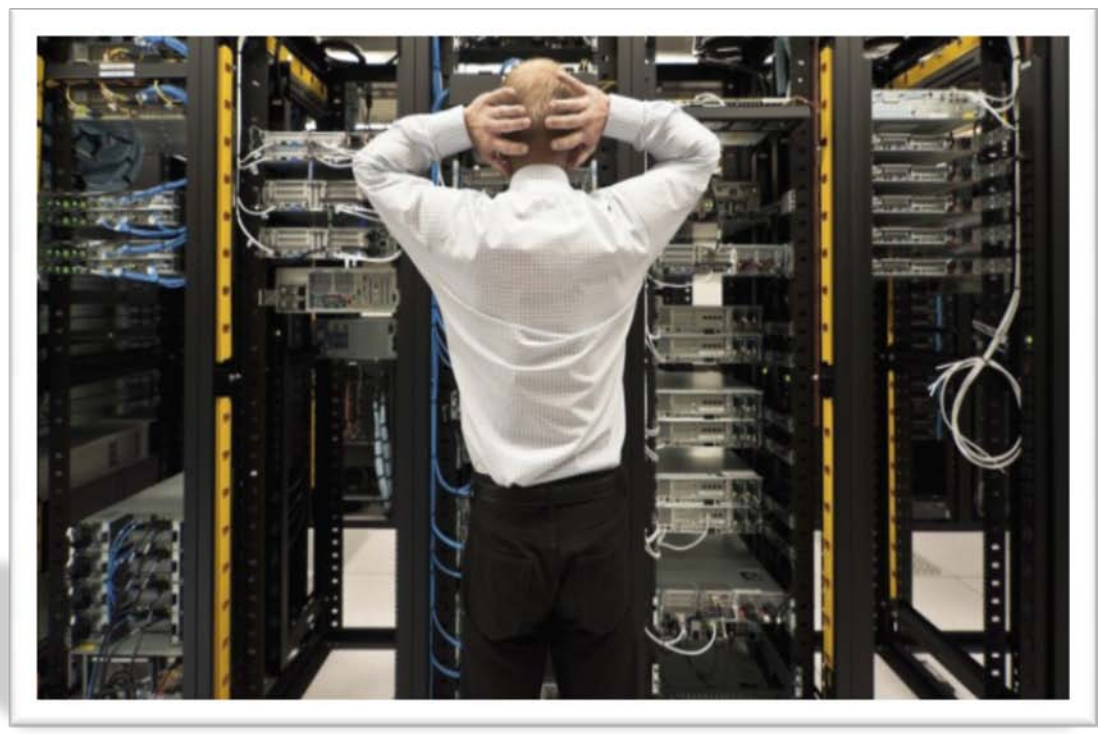
Tegelijkertijd ziet Asscher de robotisering als een grote kans. Nederland moet er met zijn open en ontwikkelde economie juist van profiteren, vindt hij. “We kunnen geen robotvrij eiland worden in Europa. Technologische vooruitgang zorgt voor meer welvaart, meer veiligheid en een hogere levensverwachting.”

De educatie zal vanaf de basisschool al moeten gaan veranderen

Volgens Asscher is het dringend nodig dat het middelbaar beroepsonderwijs “een kwaliteitssprong” maakt. Op basisscholen zouden kinderen vaardigheden aangeleerd moeten krijgen waar behoefte aan is in “het tweede machinetijdperk”. Lezen, schrijven en rekenen is belangrijk, zegt Asscher, “maar in de digitale economie komt het steeds meer aan op conceptueel denken, brede patroonherkenning en complexe communicatie”.

De opbrengst van nieuwe techniek moet eerlijk verdeeld zijn

Asscher ziet nog een ander groot gevolg van de robotisering: de balans tussen arbeid en kapitaal komt volgens hem onder druk te staan. Als de productiviteit in bedrijven sterk stijgt door nieuwe technologie, komt “de rijkdom vooral terecht bij de profiterende kapitaalbezitters: de eigenaren van de robots”. Ook hoogopgeleide werknemers hebben er voordeel bij: zij laten robots functioneren.



Oppassen voor extreme ongelijkheid

Laagopgeleide werknemers krijgen steeds vaker een los contract en ze verdienen minder. Volgens Asscher “is het zaak om ervoor te zorgen dat technologie hand in hand blijft gaan met een eerlijke verdeling van de resulterende welvaart”. Hij vindt dat de zeggenschap van werknemers in een bedrijf – “op de werkvloer en in georganiseerd verband” – internationaal beter moet worden geregeld. Hij waarschuwt voor extreme ongelijkheid. “Dat is niet alleen economisch schadelijk maar ook maatschappelijk ongewenst.”

Ondernemers moeten anticiperen & zich voorbereiden

Als ondernemer moet u wel anticiperen op deze komende ontwikkelingen. Doet u dat niet en gaat u gewoon door zoals u nu doet, zal dat absoluut grote gevolgen hebben. De nieuwe economie is in aantocht, daar doet u niets aan. Bedrijven en instellingen zullen massaal overstappen op de nieuwe technologie en hierdoor hun productiviteit positief beïnvloeden. De Smart industrie heeft lak aan regels en grenzen. Hierdoor zal iedere verstandige ondernemer zich moeten gaan bezig houden met innoveren of zichzelf opnieuw moeten uitvinden. Hoe bereidt een ondernemer zich voor op deze nieuwe economie?

Het is dan ook tijd om de nieuwe economie in al haar facetten te beoordelen en te bezien wat de impact is op korte en langere termijn voor u, uw medewerkers en de organisatie in haar omgeving.

Stel u zelf als onderneming de volgende vragen:

- Wat zijn de gevolgen van deze ontwikkelingen voor ons bedrijf?
- Wat zijn de gevolgen voor ons strategische personeelsbeleid?
- Hoe zorgen we dat we deze ontwikkelingen volgen, adopteren en er een concurrentievoorsprong mee creëren?
- Wat is onze maatschappelijke verantwoordelijkheid als bedrijf naar de medewerkers als het gaat om werkgelegenheid en skills?
- Wat is onze maatschappelijke verantwoordelijkheid naar de samenleving?

TIP 4
Tijdig omscholing of ontslag?

Bron: Gelderlander

UTRECHT – De vakbond CNV vreest dat er na 1 juli 2015 ‘veel massaontslagen komen, zoals dit jaar bij Philip Morris in Bergen op Zoom’. Grote bedrijven zouden, om minder geld kwijt te zijn aan dure ontslagvergoedingen, wachten met reorganisaties tot de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid.

Wat betekent dit voor uw organisatie?

We weten allemaal dat het werken voor uw bedrijf altijd tijdelijk is. Voor de één is dat een periode van een paar maanden, voor de ander tientallen jaren. Als werkgever heeft u mede de verantwoordelijkheid om deze fase van tijdelijkheid goed te managen en een ieder optimaal voor te bereiden op een vervolgcarrière.

Door medewerkers te helpen met hun persoonlijke ontwikkeling helpt u hen aan vernieuwde inzichten & skills. Tevens verbreed u de horizon voor hen en stoomt u een ieder klaar voor de fase na de arbeidsperiode binnen uw organisatie. Op het moment dat u tijdig met deze voorbereiding start is het realistisch om tevreden te kunnen terugkijken op de samenwerking tussen u en uw werknemers.

Bent u bang voor een dergelijke situatie? Is het mogelijk dat uw onderneming een zelfde moeilijke tijd, als in dit artikel beschreven, boven het hoofd hangt?

Bovenstaande situatie is realiteit. Dat kan ook voor uw organisatie en medewerkers bewerkstelligd worden. Wij raden u aan om tijdig te starten om echte kosten te voorkomen.

TIP 5
Nieuwe geldstromen creëren

Waar liggen voor u de kansen om nieuwe geldstromen te verwezenlijken in het komende jaar? Weet u al welke activiteiten en processen u hiervoor moet of wilt gaan verbeteren?

We blikken even terug…

Het afgelopen jaar stond vooral in het teken van het ‘nieuwe werken’ en waardoor veel organisaties met de nieuwste werk- en denkwijzen aan de slag zijn gegaan. De nieuwste moderne snufjes en technologieën hebben zowel de digitale als de technische middelen binnen bedrijven sterk beïnvloed in 2014. Zo zijn de manier van werken, het management, de visie en de missie van veel bedrijven aan diverse invloeden onderhevig geweest. Hierdoor zijn er of veel dieptepunten geweest of veel successen behaalt.

Uit ervaring weten wij bij Maximum Nederland dat bedrijven, die de blik op de toekomst uit het oog zijn verloren door de dagelijkse beslommeringen binnen hun organisatie, niet de beoogde successen hebben behaald. Sterker nog, er zijn vaak meerdere uitdagingen bijgekomen die nieuwe geldstromen hebben belemmerd of nog zullen gaan belemmeren.

Natuurlijk was het noodzakelijk om de businesscase te verversen of het verdienmodel te vernieuwen maar doe dat dan wel goed voorbereid en zeker niet op eigen houtje. Zo vraag je om problemen.

Blik op de toekomst

De boven bedoelde ondernemers hebben een levensles ervaren. Dit doen ze nooit meer! Vertalen we de lessen naar de toekomst, dan zal blijken dat het van cruciaal belang is om nu op de juiste manier naar 2016 te kijken. ***Organisaties die overeind willen blijven en willen excelleren, staan in de constant veranderende en bewegende tijden mogen de toekomst niet meer uit het oog verliezen.*** Immers de verandering is de enige constante. De dagelijkse activiteiten en processen moeten continu gevolgd worden en weer in goede banen worden geleid waardoor de kwaliteit van output verhoogt. Dit zal dan resulteren in besparingen in tijd, geld en energie. De verbetering van cashflow kan direct weer gebruikt worden om nieuwe uitdagingen en nieuwe geldstromen te gaan ontwikkelen. Zo wordt de organisatie conjunctuur ongevoelig. Vet op de botten en we kunnen weer een stootje opvangen.
Om dit te bereiken moeten wel alle ogen en zielen gericht zijn op verbetering en innovatie om zo toekomstige uitdagingen te zien, te accepteren en aan te kunnen (de lerende organisatie).

TIP 6
Duurzaam rendement behalen

Hoe doe je dat in een zich vernieuwende economie?

Resultaten uit het verleden bieden geen garanties voor de toekomst van uw onderneming. Al ver voor de crisis werd er veel gespeculeerd over hoe onze economie stand moest houden.

Donald Kallf (Modern Kapitalisme) In 2009 publiceerde Kalff in zijn boek “Modern Kapitalisme” over het feit dat ondernemingen door overnames op grote schaal economische waarde aan het vernietigen waren. Als oorzaken gaf hij aan dat de Angelsaksische en de Rijnlandse wijze van bedrijfsvoering niet deugde. We weten inmiddels dat hier een waarheid in rust. Kalff presenteerde in zijn boek ook een aantal nieuwe grondslagen voor het ondernemen en gebruikte die voor het ontwerpen van een alternatieve, zeer concurrerende onderneming. Hij beschrijft een ander perspectief op productiviteitsverbetering, investeringsbeslissingen, innovatie en de selectie van bestuurders en managers met als gevolg een nieuwe betekenis van rendement.

Thomas Piketty (Capital) heeft de Nederlandse bewindslieden, wetenschappers en ondernemers een aantal simpele wijsheden bij gebracht waardoor de visie op rendement is gaan kantelen. Hij gaf aan dat het rendement op vermogen (r) is groter dan de groei (g) van de economie. Wat weer tot gevolg heeft dat de rijken alleen maar rijker worden; de bovenste 1 procent van de maatschappij trekt steeds meer macht naar zich toe. Tijd voor een ieder om anders te denken en handelen.

Edin Mujagic (Geldmoord) *toont aan dat de oorsprong van onze economische problematiek te herleiden is naar het jarenlange stelselmatige financiële “spel” tussen centrale banken, banken en overheden. De speelbal: de samenleving. De oplossingsrichtingen zullen, evenals Kalff en Piketty aangeven, een nieuwe economie tot gevolg moeten hebben. Centrale woorden: arbeidsparticipatie, beteugeling van inflatie, duurzame echte groei nastreven.*

Kortom; Natuurlijk zijn er veel meer bronnen die al jaren verkondigen dat onze economie kwetsbaar was. We weten wat het resultaat is geworden. We weten nu ook welke richting we op moeten denken en handelen. Dienstbaarheid en duurzaamheid zijn kernwoorden voor nieuwe bedrijfsactiviteiten.

Duurzaam rendement

Inmiddels is er zich een nieuwe economie aan het vormen waarbinnen ondernemersdoelstellingen, productie optimalisatie en consumenten vertrouwen een grote rol spelen.

Het is dan ook niet vreemd dat ondernemers op dit moment gedreven en doelgericht op zoek zijn volgens welke (vernieuwde) normen en waarden ze elkaar zullen beconcurreren. Ze delen ze allemaal hetzelfde doel.

Ondernemend Nederland gaat voor duurzaam rendement!

De waarde die gecreëerd wordt betekent extra opbrengsten, zowel maatschappelijk als financieel. De economie en werkgelegenheid krijgen daarbij ook een directe impuls. Wat op zich betekent dat de maatregelen haalbaar en betaalbaar zijn, en zelfs winst op kunnen leveren. Daarmee rekenen we af met het dogma dat duurzaam duur is.

Het rendement oogmerk zal per onderneming verschillend zijn. De doelen zijn verschillend, de wijzen waarop, de tijdslimieten, de verwachtingen en de meetbare instrumenten. Maar de business modellen van de meeste ondernemingen zijn toch allemaal wel ROI gericht. We willen allemaal in ieder geval onze investeringen er duurzaam uit halen!

Duurzaam rendement in Personeel en Educatie

Eén van de belangrijkste onderdelen van een onderneming waar men streeft naar duurzaam rendement, is personeel. Bedrijven stoppen veel tijd, geld en energie om personeel te laten groeien in hun vakkennis. Je personeel is nu eenmaal een mega belangrijk onderdeel in de onderneming. Maar wordt er wel alles aan gedaan om voor dat optimale rendement te zorgen? Zijn alle mogelijkheden in kaart gebracht? Zijn alle kansen benut?

Duurzaam rendement op financieel vlak

Hoe staat het met de investeringen? Wat leveren deze op? Deze vragen moeten allemaal omhoog komen als het financiële plaatje van komend jaar duidelijk is en er al gekeken wordt naar de budgetten van dit jaar. Zijn de risico’s goed in kaart gebracht? En de kansen?

Duurzaam rendement in Marketing

Wordt er al voldoende rendement gehaald uit de digitale marketing wereld zoals Social Media en online promotie? Wat wordt er aan tijd en geld gestopt in advertising en marketing doeleinden? Is dit voldoende en brengt het de aandacht die het bedrijf nodig heeft?

Conclusie

Iedere gezonde onderneming moet zich constant de vraag stellen of er sprake is van duurzaam rendement in alle facetten van het bedrijf. Breng duidelijk in kaart waar de onderneming zich nu bevindt en wat het doel is. Wat is voor jullie duurzaam rendement?

TIP 7
Doorgroeien

Doorgroeien met ambities en de top bereiken

Natuurlijk heeft u als ondernemer de ambities om door te groeien tot een organisatie met aanzien. Wellicht wel tot een High Performance Organization?

Vijf jaar wetenschappelijk- en praktijkonderzoek laat zien dat High Performance Organisaties beter presteren t.o.v. niet HPO's:

- Omzet groeit 4 tot 16% harder
- Winstgevendheid is 14 tot 44% hoger
- ROA (Return on Assets) is 1 tot 12 % hoger
- ROE (Return on Equity) 9 tot 25% hoger
- ROI (Return on Investment) 15 tot 26% hoger
- ROS (Return on Sales) 2 tot 18% hoger
- TSR (Total Shareholder Return) 4 tot 42% hoger

Betere resultaten op o.a. op het gebied van:

- Klanttevredenheid en -loyaliteit
- Medewerker tevredenheid
- Kwaliteit en vernieuwing van diensten/producten (innovatie)
- Klachtenafhandeling

Toch is dit makkelijker gezegd dan gedaan; Hoe gaat u dit bewerkstelligen?

Heeft u hier al een goede strategie voor ontwikkeld waar zowel de kansen als de risico’s in zijn opgenomen?

Groei gaat nu eenmaal niet zomaar en zal niet zonder slag of stoot omarmt worden. Het brengt uiteindelijk ook weer een hoop zaken met zich mee die als ze niet goed worden opgepakt ervoor kunnen zorgen dat de groei van uw bedrijf stagneert of zelfs voor de nodige problemen zorgt.

Nu is een doorgroei per onderneming uiteraard verschillend van aard. Laten we eens kijken naar wat er zoal komt kijken bij de doorgroei van zowel kleine als de grotere bedrijven.

Statement:

¨ *Geen enkel bedrijf is groot geworden en gebleven door miljoenen verslindende campagnes en een enkele briljante ingeving.*

¨ *Het werkelijke succes schuilt in het kernproces: verricht de dagelijkse dingen consequent, nauwgezet en met nimmer aflatende toewijding.*

¨ *Beter is structureel een millimeter per maand te groeien en dit jaren volhouden, dan ineens een sprong van een halve meter te maken en daarna niet meer vooruit komen.*

Mooi verhaal maar u staat er nu toch voor!

U kunt groeien door die opdrachten aan te nemen, maar als dat betekent dat u direct aan het einde van uw persoonlijke “span of control” komt en uw bedrijfsprocessen overspoeld worden, dan worden het ineens risico’s.

Wat voor u op dit moment van groot belang is dat u Operational Excellence blijft nastreven en langs deze weg stap voor stap HPO nastreeft.

Operational Excellence is de overtuiging van een organisatie om te willen excelleren in de dienstverlening naar haar klanten. Dit betekent dat alles binnen de organisatie in één keer goed moet, op tijd is en tegen een uitstekende prijs wordt geleverd. Tevens wilt u de voordelen van uw cultuur van kleinschaligheid behouden want de klant waardeert dit zeer goed. No nonsens, waarmaken wat je zegt tegen een gunstige prijs en bijzonder klantgericht werken.

Hoe groeit u met de wetenschap dat u tegen uw grenzen zal aanlopen?
Onderstaande thema’s kom u zeker tegen als uw organisatie gaat groeien;

- Delegeren van eigen activiteiten naar specialistische medewerkers
- Welke structuur is dan de beste voor de kortere en langere termijn?
- Communicatie met team leden wat komt hier bij kijken?
- Opschalen van activiteiten hoe doet u dat?
- Personeel aannemen of flexibele (schil)personeel kiezen?
- Samenwerken of zelf blijven doen ?
- Wat komt er financieel op u af?

Het is dus zeer belangrijk dat u deze zaken op tijd in kaart brengt en de risico’s zoveel als mogelijk beperkt. Alleen op die manier kan de groei ook voor u succesvol worden. Voor iedere onderneming bestaat de kans op doorgroei, maar laat u zich er niet door overrompelen. Wees voorbereid en u zult de groei van uw onderneming in de juiste banen gaan leiden.

Tip 8
Aan de slag?

Maximum Nederland is een specialist op het gebied van strategische management. Het bedrijf houdt zich bezig met de hartverlangens van organisaties te realiseren. De expertises van Maximum Nederland zijn opgesplitst in 4 business units om op deze manier gericht bedrijven en ondernemers te kunnen helpen betere resultaten te behalen.

! Ambities: Organisatieadvies

! Daadkracht: Ontwikkeling creatieve bedrijfsconcepten die gaan leiden tot innovatie en groei van uw organisatie.

! Doen: Trainingen, workshops en cursussen o.a. op het gebied van commercie, inkoop en management.

! Soms: Project- en interim-management

Als u het beste resultaat nastreeft en advies wilt over hoe Maximum Nederland u kan helpen dan is het raadzaam om contact met ons op te nemen.

T: +31(0)6 81 88 26 78

E: max-ned@live.nl

W: www.maximumnederland.nl

MAXIMUM NEDERLAND

Inspiratie, inventie, innovatie & issue-management

***!Ambities** is de business unit van Maximum Nederland die gespecialiseerd is om snel de knelpunten en verbetervlakken te vinden binnen uw organisatie. ! Ambities helpt bedrijven en ondernemers om betere resultaten te behalen op diverse vlakken.*

*Maar Maximum Nederland kan u ook helpen met het groeien van de kennis en vaardigheden binnen uw organisatie. **! Doen** is hierin de business unit binnen Maximum Nederland die u helpt om de mensen binnen uw organisatie te trainen, op te leiden of zelfs om te scholen waardoor toekomstplannen een betere fundering zullen krijgen. Veranderingen succesvol implementeren begint met acceptatie van de verandering. Acceptatie realiseren is voor ! Doen dagelijks werk.*

*Met onze business unit **! Daadkracht** zult u een duidelijk inzicht krijgen van de mogelijkheden en nieuwe kansen voor nieuwe geldstromen binnen uw organisatie. ! Daadkracht vernieuwt bestaande verdienmodellen en realiseert creatieve bedrijfsconcepten met als doel nieuwe geldstromen te realiseren. Tevens helpen wij u om met uw bedrijf een onderscheidende positie in de markt te realiseren. Het onderscheidende vermogen ontwikkelen en implementeren we tot winstgevende businessconcepten binnen of buiten de bestaande organisatie.*