



PASSIEVITALITEIT

Startmotor voor ondernemingslust

LORRAINE VESTERINK

COLOFON

Auteur

Lorraine Vesterink

Fotografie

o.a. Malou Geurts van ByLouDesign

Grafische vormgeving

Media Artists, Veenendaal

Uitgeverij:

Younique Creations, Utrecht

Drukkerij

Wilco, Amersfoort

Copyright © 2011 Lorraine Vesterink

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronische, mechanische, door fotokopieën opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

ISBN: 9789081361224

Hoe meer passie in je leven, hoe vitaler je wordt en hoe vitaler je bent, des te beter je vanuit passie kunt werken. Dat noem ik PassieVitaliteit.

Zet je roze bril op en durf groots te dromen en zet hem ook weer af om je doelen concreet te maken. Ik droom ervan mensen te passievitaliseren om aan de slag te gaan met datgene wat ze het allerliefste doen.

In dit boek delen ervaringsdeskundigen hun vuistregels om medewerkers, leidinggevenden en ondernemers te helpen navigeren naar meer passievitaliteit, de startmotor voor ondernemingslust.

Hierdoor bereik je meer resultaat in je werk én in je leven, zodat je een leuker mens wordt voor jezelf en je omgeving, dus ondernemingslust loont! Ik wens je heel veel passievitaliteit toe.

Lorraine Vesterink

INHOUDSOPGAVE

Voordoek – Hein Jens, directeur Koninklijk Theater Carré	8
Proloog	11
Tien vuistregels	12
Hoe lees ik dit boek	13
Wat levert dit boek je op	14
Wat eraan vooraf ging	15
Wat is ondernemingslust?	17
Intrapreneurship versus entrepreneurship	18
WerkONDERNEMERS	18
Wat is passievitaliteit?	19
Definitie passievitaliteit	20
De startmotor voor ondernemingslust	20
Passievitaliteitsspiraal	21
Vuistregels	23
1. Work hard, play hard, rest hard	23
Arko van Brakel	
2. Ga op ontdekkingsreis	37
Henk Bot	
3. Doe wat je eigenlijk niet durft	47
Lot Monhemius	
4. Geloof erin en ga ervoor	59
René Frijters	

5. Laat je zien	71
Rahma el Mouden	
6. Wees leergierig	83
Anatol Kuschpèta	
7. Wees positief	95
Hetty van Ee	
8. Wees verantwoordelijk voor het resultaat	107
Hans Bouland	
9. Werk samen	116
Marieke de Kort	
10. Kom dichterbij jezelf	124
Hans Gelauff	
Wat experts ons leren over passievitaliteit	134
Epiloog	141
Reacties op dit boek	143
Over de auteur	145
Bedrijf	146
Liedjes	147
Dank	152

VOORDOEK

Hein Jens, directeur Koninklijk Theater Carré ■

VOORDOEK

Hein Jens, directeur Koninklijk Theater Carré

‘Elke dag als ik wakker word, zeg ik: goedmorgen zon, hier ben ik. De motor van mijn lichaam start, mijn hersenen beginnen te werken en ik heb anderhalf uur de tijd totdat ik in het theater ben. Ik zit dan vol ideeën en stel mezelf vier targets, waarvan er twee afvallen en er twee doorgaan. ’s Avonds zet ik met een voldaan gevoel mijn motor weer af. Mijn voldoening haal ik vooral uit applaus, blijde mensen en tevreden medewerkers. Ik zeg bewust medewerkers, want werknemers bestaan alleen voor de wet en met medewerkers werk je samen aan het opbouwen van een prachtig bedrijf.’

Zwengel zelf het vliegwiel aan

‘Ik merk dat veel mensen tegenwoordig afwachten. Dat is jammer, want als medewerker ben je, als het goed is, onderdeel van een ‘geoliede machine’. Ik stimuleer medewerkers om zelf het ‘vliegwiel’ van de ‘machine’ aan te zwengelen. Als het wiel eenmaal draait, kan het wiel zelf de motor van de machine in balans houden. Op het moment dat er zand in het vliegwiel komt, moet je het schoonmaken en opnieuw oliën. Zoek als medewerker mogelijkheden om zelf initiatief te nemen, niet afwachten maar doen.’

Luisteren, inventief zijn en vooral veel bloed, zweet en tranen

‘Noodzakelijke eigenschappen van medewerkers zijn luisteren, inventief zijn en vooral hard willen bikkelen. Bovendien moet je als medewerker eerlijk zijn, niet ‘ja zeggen’ en ‘nee doen’. Probeer het vliegwiel mee schoon te maken, schoon te houden en indien nodig te oliën.

Als je een idee hebt, loop dan niet binnen met de vraag: ‘zou het nou niet leuk zijn...’. Ik zeg altijd: ‘leuk geeft jeuk’. Maak je motivatie voor je idee kenbaar en kom met een serieus plan met een kop en een staart. De kop is het idee en de staart is hoe je het voorstel uitwerkt. Al hoeft je het plan niet gefinancierd te hebben, je moet wel weten wat er voor de uitvoering van het plan nodig is.

Leidinggevend moeten de deur altijd open hebben en een goed voorbeeld zijn voor hun medewerkers, want het gaat om luisteren, inventief zijn en vooral veel bloed, zweet en tranen. Creëer wel iedere dag een rustmoment voor jezelf en neem even gas terug, want je kunt niet acht uur per dag honderd procent geven. Je mag blij zijn als je vier à vijf uur vol presteert.’

Ik ben het voorbeeld

‘Hier in Koninklijk Theater Carré treden mensen op die iets kunnen, dat ik niet kan. Ik probeer ervoor te zorgen dat artiesten onder de meest ideale omstandigheden kunnen optreden, dat bezoekers de meest ideale voorstelling krijgen en dat medewerkers onder de meest ideale omstandigheden

werken. In het theater verbind ik artiesten met het publiek, doordat ik het voorboek ben met aan de ene kant het publiek en aan de andere kant de artiest. In dit boek ben ik eveneens het voorboek, met aan de ene kant de lezers en aan de andere kant de auteur. Het publiek vertegenwoordigt in feite de lezers, en de artiest de auteur. In dit boek mag ik het voorboek alvast een beetje openen. Een boek is volgens mij een succes als je het helemaal uitleest, als het je geboeid heeft en je het gevoel hebt dat de titel voldoet aan de rest van het boek. Ook Lorraine Vesterink functioneert in dit boek als voorboek met enerzijds leerzame en boeiende gesprekken met professionals en anderzijds een plezierig leesbaar en alleszins bruikbaar voorstel tot meer passievaliditeit voor de lezer.'

Koninklijk Theater Carré, het mooiste theater van Nederland is in 1887 opgericht door Oscar Carré. Sinds 1997 is Hein Jens directeur van het theater en heeft hij grote investeringen gedaan om de toekomst en schoonheid van het gebouw te waarborgen en tegelijkertijd volledig mee te gaan met de tijd. Er zijn 180 mensen werkzaam.

Toon Hermans: "Geen zaal lacht zo mooi als Carré"



Foto: René Seghers

Hein Jens

Theater is emotie

Theater is emotie

‘Een theatervoorstelling is een succes als je wordt meegenomen in een totaal andere wereld. Theater is de enige culturele vorm, waarbij je direct in een emotie wordt getrokken. Alleen de prestatie van dat moment telt en dat geeft een aparte spanningsboog, want als er iets fout gaat, is het niet meer te herstellen.

Als je met je bedrijf naar het theater gaat, deel je die emotie en dat bied je de mogelijkheid om samen terug te kijken. Je doet iets dat niets met de dagelijkse gang van zaken te maken heeft, waardoor je een andere vibratie creëert met elkaar en dat is wat je nodig hebt. Lees dit boek als een theatervoorstelling vol emotie en wordt vitaal door je passie te delen en te volgen met als gevolg een ondernemende houding. Laat je meenemen in de wereld van passievitaliteit, de startmotor voor ondernemingslust.’

PROLOOG

Tien vuistregels ■

Hoe lees ik dit boek ■

Wat levert dit boek je op ■

Wat eraan vooraf ging ■

PROLOOG

Passie is de sterkste drijfveer om alles te bereiken wat je wilt in je werk én je leven. Hoe meer passie in je leven, hoe vitaler je wordt en hoe vitaler je bent, des te beter je vanuit passie kunt werken. Vitaliteit is dus een cruciale voorwaarde om je beter op je passie te kunnen focussen en meer ondernemerschap in je dagelijks werk te betrachten. Deze wisselwerking noem ik passievitaliteit. Wil jij meer passie, vitaliteit en ondernemerschap in je werk én je leven, dan is dit boek iets voor jou, want passievitaliteit is de startmotor voor ondernemingslust.

Tien vuistregels

In dit boek kun je met behulp van tien vuistregels jouw passievitaliteit ontwikkelen of versterken. De vuistregels verbinden passie met vitaliteit en ondernemingslust en zijn gemakkelijk te leren en toe te passen voor een normaal gesproken complex proces. Je maakt kennis met bijzondere ervaringsdeskundigen uit allerlei branches met volkomen verschillende achtergronden en disciplines. Allemaal zijn ze ooit onderaan de ladder begonnen en hebben ze op hun eigen manier invulling gegeven aan hun carrière. Passie, vitaliteit en ondernemerschap zijn essentiële factoren in het succes en geluk dat ze hebben bereikt, gecreëerd of afgedwongen, uiteraard met hulp en steun van hun omgeving.

De tien geïnterviewden aan wie ik je ga voorstellen, heb ik leren kennen als mensen met een bijzondere vibe. Hun verhalen zijn mijn weergave van openhartige interviews die ik had over hun leven, werk en het belang van passievitaliteit en ondernemerschap. Genereus delen zij hun inzichten, kwaliteiten en ervaringen om jou te helpen je passie te ontdekken, te volgen en ondernemender te worden.



Hoe lees ik dit boek?

In tien hoofdstukken leer je via interviews steeds een ander aspect van passievitaliteit kennen. De interviews zijn ter illustratie en inspiratie, want uiteindelijk gaat het natuurlijk om jouw eigen verhaal. Niet iedereen kan altijd honderd procent vitaal zijn. Daarom is dit boek doorspekt met vragen aan jou, zodat je ontdekt hoe passievitaal je nu bent en je kunt navigeren naar meer passievitaliteit in de toekomst. Ik zeg bewust navigeren, omdat je hierdoor niet alleen kijkt naar het nu, maar ook naar waar je vandaan komt en of de koers naar je doelen nog wel klopt.

Naast de vragen bevat elk hoofdstuk een cruciale vuistregel, foto's en mijn handgeschreven krabbels om je te 'passievitaliseren' daadwerkelijk aan de slag te gaan, waardoor je veel meer passievitaliteit beleeft in je werk en in je privé-leven.

Wil je alle vuistregels op weg naar passievitaliteit en ondernemingslust volgen, lees dan het hele boek, doe de opdrachten en pas vooral je nieuwe kennis toe. Je kunt de hoofdstukken in willekeurige volgorde doorwerken. Aan het einde van ieder hoofdstuk staat een kompas, oftewel een samenvatting van de adviezen die de geïnterviewden je aanreiken om je ondernemerschap te ontwikkelen.

Wil je samen met je leidinggevenden en collega's meer weten en spelenderwijs jullie passievitaliteit en ondernemerschap ontwikkelen, kijk dan achter in dit boek naar de mogelijkheden die er zijn om de ondernemersgame te spelen of een workshop te volgen om ook op die manier jullie passievitaliteit te ontwikkelen.

Wat levert dit boek je op

Medewerkers:

- je ontdekt hoe passievitaal jij bent.
- je krijgt tien vuistregels en vele aanbevelingen om ondernemender te worden.
- je leert passie en ondernemerschap te combineren.
- je ontwikkelt (samen met anderen) je passievitaliteit.
- je beloning is meer tevredenheid in je werk en plezier met je collega's.
- je passievitaliteit neemt toe, daardoor presteer je beter en verbetert ook je privé leven.

Leidinggevenden:

- je ontdekt de passie in je medewerkers.
- je leert wat medewerkers nodig hebben om passievitaal te worden.
- je maakt van je werknemers vitale en gepassioneerde werkONDERNEMERS, dat wil zeggen ondernemende medewerkers.
- je beloning is betere communicatie, meer arbeidssatisfactie en hogere productiviteit.
- je ondervindt minder stress en tegenstand.
- je hebt meer kans dat targets daadwerkelijk worden bereikt.

Ondernemers (met personeel):

- je leert jezelf en je onderneming beter te profileren.
- je ontdekt dat je medewerkers nog beter gaan presteren.
- je ziet nieuwe kansen voor ontwikkeling van jezelf en je bedrijf.
- je beloning is een verbeterde marktpositie.
- je balans veert positief omhoog.
- je horizon wordt weidser.

Overige motieven:

- je vindt je ware passie en de kracht van ondernemerschap.
- je onderscheidt intrapreneurschap en entrepreneurschap.
- je maakt bewustere keuzes en verbetert je kansen op een mooie en succesvolle carrière.
- de essentie van je leven wordt nog duidelijker en je leert hoe je het beste uit jezelf en je leven kunt halen.
- je ontdekt nog meer hoe leuk het leven is, waardoor je levensvreugde toeneemt. Je beloning is een hogere levenskwaliteit.

Wat eraan vooraf ging

Eigenlijk is het onderwerp van dit boek een cliché, want bijna iedereen weet wel dat als je je passie volgt, je een gelukkiger leven zult hebben. Maar waarom volgen dan zo weinig mensen hun passie? Waarom doen ze niet wat ze zouden willen doen? Waarom ontbreekt mensen het lef actie te ondernemen, terwijl ze veel meer kunnen dan ze durven?

De meeste jongeren zijn vrij passief, ze consumeren en dat mag natuurlijk ook, want het is hun keuze en hun leven. Die vergelijkbare passiviteit herken ik ook bij de babyboom generatie die is opgegroeid met het principe: 'niet klagen, maar dragen'. Ze werken hard voor een gemeenschappelijk doel, maar vergeten vaak hun eigen droom te ontdekken en na te jagen. Aan de andere kant heeft dezelfde passiviteit deze mensen ook ver gebracht. Ze hebben een leven opgebouwd en zijn over het algemeen redelijk tevreden met hun bestaan. Ook in het bedrijfsleven zie ik veel passiviteit, want legio mensen zitten hun tijd letterlijk uit. Sommige medewerkers hebben last van de hypotheekziekte (daarmee bedoel ik: met tegenzin werken of ziek thuis zitten om de hypotheek te kunnen betalen). Sommige oudere medewerkers zien zichzelf niet meer naar een nieuwe baan solliciteren en zeiden tegen me: 'Wie wil mij nou nog hebben?' Ze wachten op hun pensioen of een speciale regeling.

Ik heb enorm veel bewondering ontwikkeld voor mensen die wel alles opzij zetten voor hun droom en doen wat het beste bij ze past, ongeacht of dit financieel gunstig voor ze is.

Na mijn studie heb ik tien jaar in loondienst gewerkt en was ik zelf lang niet altijd in staat mijn ondernemende houding vast te houden. Als dingen niet liepen zoals ik dat wilde, ging mijn energieniveau omlaag en raakte ik soms verbitterd. Ook bij mijn collega's bespeurde ik vaak een soort 'verbittering', waardoor het ondernemersvuur gedoofd werd en het vrij lastig was om het vuur weer aan te wakkeren. Dit fascineerde mij zo dat ik op zoek ben gegaan naar het geheim om ondernemend te blijven en passievitaal te worden.

Ik merk zelf dat ik energie krijg van ondernemerschap en word ik mede door de vuistregels uit dit boek elke dag passievitaler. Dit komt vooral doordat ik me vrij voel in het nemen van beslissingen. Ik zeg bewust 'vrij voel', omdat ik natuurlijk niet 'vrij ben', want uiteindelijk bepaalt de klant of ik een vervolgoopdracht krijg. Het is dus de klant die beslist of ik als ondernemer bestaansrecht heb. Als consument ben ik eigenlijk dus een beetje jouw baas en jij de mijne.

Steeds vaker kreeg ik opdrachten als spreker en als expert ondernemingsplannen, waardoor ik vier jaar geleden besloot een eigen bedrijf te starten. Een opdrachtgever verbaasde zich erover dat ik nog geen boek over 'intrapreneurship' had geschreven en daardoor werd ik geënthousiasmeerd om te publiceren over dit onderwerp.

Langzamerhand krijg je inzicht in mijn gedachterein voordat ik aan dit boek begin. Voor mij is activiteit van belang in plaats van passiviteit. Ik bedoel hiermee dat je actief bezig bent met het verwerken van emoties aan de ene kant en het realiseren van je dromen aan de andere kant. Dat is de reden dat ik passiviteit wil vervangen door passievitaliteit. Daarnaast houdt passievitaliteit in dat je vitaler wordt door je passie te volgen.

Natuurlijk weet ik zeker dat jouw investering in dit boek de moeite waard is en dat jij passievitaal wordt, maar als schrijver voel ik me pas succesvol als ik dit boek ooit helemaal volgeschreven, gescheurd en boordevol vlekken en vouwen in je boekenkast aantref. Geef het boek anders aan iemand cadeau die passievitaler en ondernemingslustiger wil worden en zeg nou zelf, wie wil dat nou niet?

Ik wens je veel plezier in de ontdekkingsstocht langs passievitaliteit op weg naar heel veel ondernemingslust.

Lorraine Vesterink, januari 2011

WAT IS ONDERNEMINGSLUST?

Intrapreneurship versus entrepreneurship ■

WerkONDERNEMERS ■

WAT IS ONDERNEMINGSLUST?

Ondernemingslust is een vitaal woord dat staat voor daadkracht, veerkracht en pit. Een gebruikelijker term is ondernemerschap, maar ondernemerschap is een breed begrip waar iedereen een eigen voorstelling bij heeft. Wat wordt in dit boek bedoeld met ondernemingslust en dus ondernemerschap?

Entrepreneurship versus intrapreneurship

In de literatuur bestaan veel definities van ondernemerschap. Zo wordt ondernemerschap vaak gezien als het voor eigen rekening en risico runnen van een onderneming. Het woord 'entrepreneurship' bestaat al sinds 1828. Het woord 'intrapreneurship' daarentegen is waarschijnlijk pas in 1984 door Gifford Pinchot gedefinieerd. Intrapreneurship wordt meestal omschreven als 'intern ondernemerschap': jezelf ondernemend gedragen als ondernemer binnen een grote organisatie. Mijn definitie van intern ondernemerschap is: 'proactief waarde toevoegen voor jezelf en je omgeving door je passie te volgen, risico's te nemen en creatief te denken.' Hierdoor word je een vitaler mens en ben je in staat ondernemender te werken binnen je organisatie. Dit boek heeft raakvlakken met entrepreneurship, maar gaat vooral over intrapreneurship.

WerkONDERNEMERS

Eigenlijk is het verschil tussen intern ondernemerschap en zelfstandig ondernemerschap zeer klein. Het gaat altijd om passie, vitaliteit, risicobereidheid en creativiteit. In dit boek noem ik ondernemende werknemers ook wel werkondernemers, wat dit boek vooral geschikt maakt voor medewerkers, leidinggevend en ondernemers met personeel.

Het enige filmpje over ondernemerschap dat op internet goed bekeken wordt heeft de titel: 'Help, mijn baan is saai.' Zowel in het woord medewerker, werknemer als werkondernemer komt het woord 'werk' voor. Er zijn dus mensen die werken associëren met 'saai' al zijn er natuurlijk genoeg mensen met een positievere associatie. Welk gevoel heb jij op zondagavond of maandagochtend? Vraag je jezelf weleens af: 'wat brengt mijn werk me op dit moment? Waar doe ik het eigenlijk voor? Hoe blijf ik enthousiast? Ben ik op zoek naar voldoening, erkenning of waardering? Of wil ik plezier in mijn werk?' Wellicht helpt het als je het woord werken vervangt door 'gave dingen doen', want hoe meer gave en boeiende dingen je doet, hoe gelukkiger je bent.

Werk = saai?!

WAT IS PASSIEVITALITEIT?

Definitie passievitaliteit ■

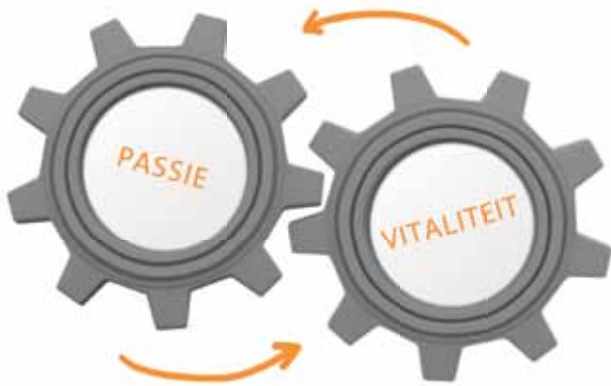
De startmotor voor ondernemingslust ■

Passievitaliteitsspiraal ■

WAT IS PASSIEVITALITEIT?

Definities

Aangezien passievitaliteit nog niet in het woordenboek staat, volgen hierna definities van passie, vitaliteit, passievitaliteit en de passievitaliteitsspiraal zoals die in het dit boek bedoeld worden.



pas-sie de; v 1: hartstocht; hartstochtelijke liefhebberij, 2: vurigheid

vi-ta-li-teit de; v 1: levendigheid; een overvloed aan energie 2: je lekker voelen 3: levenskracht 4 werkkraft

pas-sie-vi-ta-li-teit de; v 1: vitaliteit door je passie te volgen 2: doen wat je leuk vindt en leuk vinden wat je doet 3: tegenovergestelde van passiviteit (passi[e]vi[tali]teit)

pas-sie-vi-ta-li-teits-spiraal de; v 1: hoe vitaler je bent, hoe beter je je passie kunt volgen, hoe meer je je passie volgt, hoe vitaler je wordt, 2: hoe minder vitaal je bent, hoe minder je je passie kunt volgen, hoe minder je je passie volgt, hoe minder vitaal je bent.

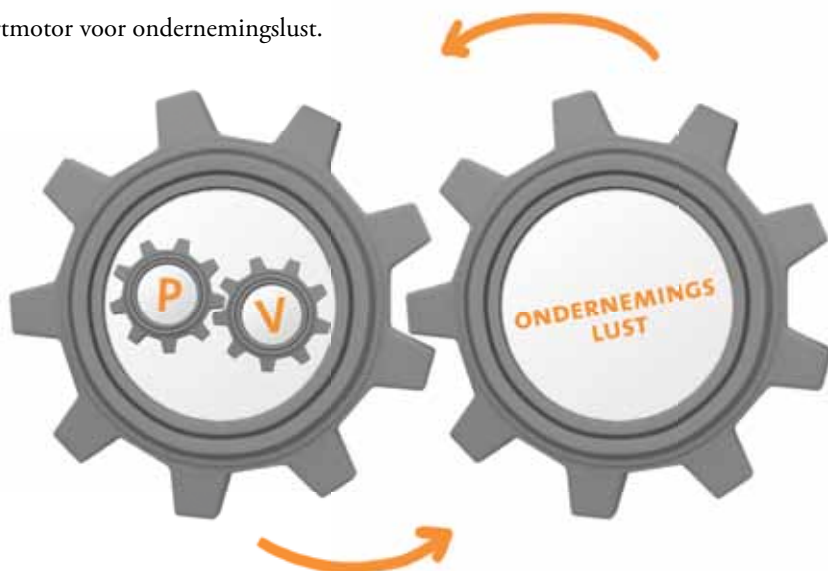
De startmotor voor ondernemingslust

Een 'startmotor' is letterlijk een elektromotor die het starten van een verbrandingsmotor vergemakkelijkt en de bewegingsmotor op gang brengt. De startmotor wordt gevoed door een accu en kan grotere motoren rond laten draaien.

Passievitaliteit is de startmotor die ondernemingslust stimuleert en vergemakkelijkt. De elektromotor heeft dus passie nodig om te kunnen starten.

Hoe passievitaler je bent, hoe ondernemender je wordt. Als je nog niet weet wat je passie is, ga dan op ontdekkingsreis, onderneem actie en vind je passie, waardoor je passievitaal wordt en je nog ondernemender kunt zijn. De belangrijkste reden om de startmotor aan te zwengelen is dat ondernemingslust loont. Niet alleen voor je werkzame leven, maar ook privé.

Passievitaliteit, startmotor voor ondernemingslust.



Passievitaliteitsspiraal

De cruciale dingen in het leven staan met elkaar in verbinding waardoor je in een positieve spiraal of in een negatieve spiraal terecht kunt komen. Hoe langer je in de negatieve spiraal blijft zitten, hoe moeilijker het is om weer in een positieve spiraal naar boven te komen. Aan de andere kant: als je in de positieve spiraal zit, zul je niet snel door een kleine tegenvaller in de negatieve spiraal belanden. De passievitaliteitsspiraal betreft je lichaam en geest, je thuisfront, je relaties met anderen en natuurlijk je werk.

Lichaam

Om je passie te kunnen volgen is in eerste instantie een vitaal lichaam van belang. Vooral mensen die ooit in aanraking zijn geweest met een ernstige ziekte, zullen de absolute noodzaak van een goede gezondheid onderkennen.

Thuisfront

In tweede instantie is het belangrijk dat je 'thuisituatie' een goede uitvalsbasis voor je is waar je jezelf kunt zijn en tot rust kunt komen.

Relaties

De volgende stap gaat over de relatie die je onderhoudt met je partner, kinderen, ouders, familie en vrienden. Als je regelmatig onenigheid hebt met de mensen in je directe omgeving, vloeit al je energie weg en is er geen ruimte om jezelf te ontwikkelen.

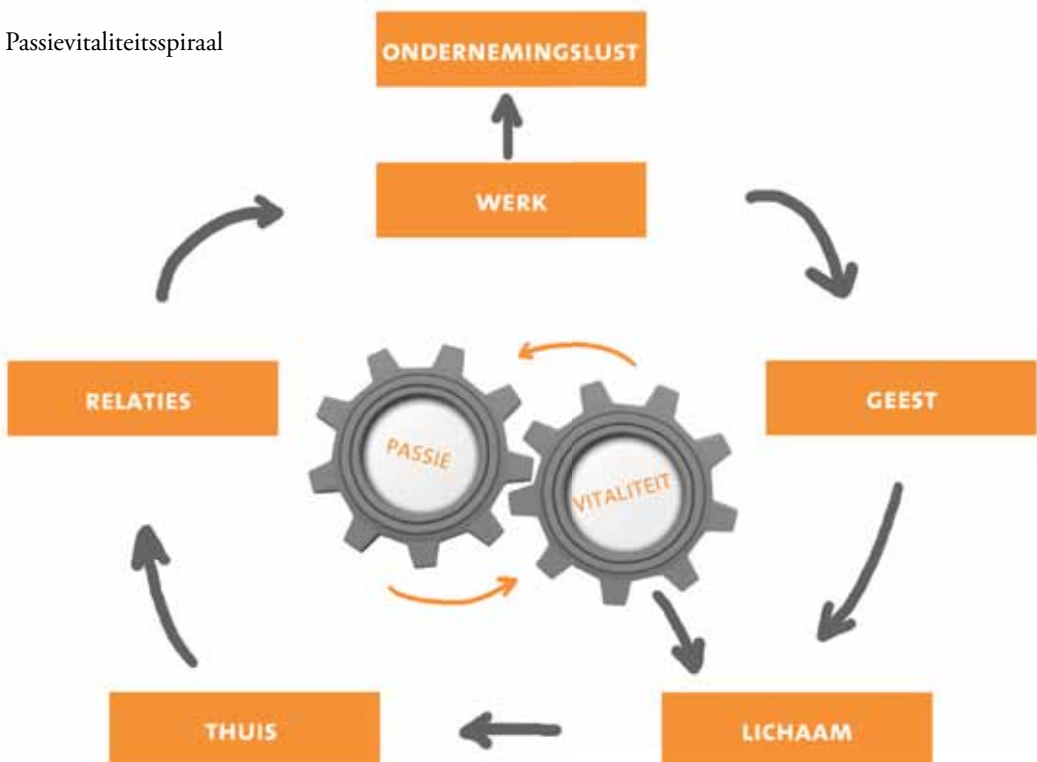
Werk

Uit alle verhalen in dit boek blijkt hoe nauw al deze onderdelen met elkaar in verbinding staan, want je kunt niet passievitaal zijn in je werk bij ziekte, overlijden of scheiding en het is bijna onmogelijk om flexibel en marktgericht te zijn als je partner wil dat je elke avond op tijd thuis komt. De geïnterviewden geven je vuistregels mee voor meer ondernemerschap en dat is wat je nodig hebt om passievitaal te zijn in je werk. Daarom gaat dit boek vooral over passievitaliteit in je werk door een ondernemende houding, want passievitaliteit is de startmotor voor ondernemingslust.

Ziel

Als je eenmaal passievitaal bent in je werk, ben je wellicht toe aan de volgende stap; het ontwikkelen van spiritualiteit als aanvulling op je dagelijkse activiteiten. Aan de andere kant kan het ook zijn, dat je gezondheid je in de steek laat en je daarom ook op zoek bent naar meer verdieping en verbinding van lichaam en ziel. De passievitaliteitsspiraal kan in dat geval ook andersom werken, want als je meer aandacht krijgt voor spirituele zaken, kan het zijn dat je hierdoor je werk meer relateert en meer plezier ervaart. Hierdoor ben je wellicht meer jezelf, sta je opener voor relaties, gaat het thuis beter, ervaar je meer rust en voel je je tot slot gezonder.

Passievitaliteitsspiraal



VUISTREGELS

1. Work hard, play hard, rest hard ■

1. WORK HARD, PLAY HARD, REST HARD

De volgende vier punten zijn belangrijk voor 'work hard, play hard and rest hard'.

1. Hard werken

Hard werken is goed voor een mens als het maar met passie gebeurt en je het gevoel hebt dat je vrij bent in het indelen van je tijd en werkzaamheden. Uit onderzoek blijkt dat actieve mensen meer plezier hebben. Bron: Iedereen Ondernemer

2. Sporten

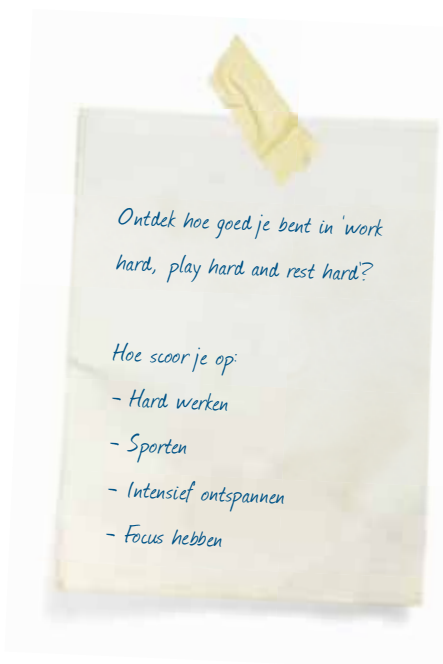
De meeste mensen zitten een groot deel van de dag achter de computer met kromme ruggen, gespannen schouders en een geblokkeerde ademhaling, met als gevolg rugpijn, hoofdpijn en pijn in de hals en de gewrichten. Ze zijn te gejaagd en kijken 's avonds vooral televisie in plaats van zelf in beweging te komen. Sporten blijkt een ideale manier om neerslachtigheid te verdrijven, omdat de hersenen dan meer hormonen als serotonine en vermoedelijk ook endorfine produceren waardoor je in een positieve stemming komt. Sport is dus het antwoord voor meer gezondheid, effectiviteit, succes en eigenwaarde, maar overdrijf het niet, want dat kan schadelijk voor je spieren en gewrichten zijn.

3. Intensief ontspannen

Ontspanning is minstens even belangrijk als werken, eten en sporten. Je komt tot rust door onder andere voldoende slaap, een powernap, meditatie, in het vuur staren, naar de zee kijken, wandelen in de natuur, yoga of naar relaxte muziek luisteren. Als je ontspant doe dat dan intens.

4. Focus hebben

Werken aan een doel schijnt een positiever effect op geluk te hebben dan het daadwerkelijk bereiken van het doel. Het gaat er vooral om dat je focus hebt voor een bepaald doel in je leven. Mensen die hun doelen bereikt hebben, of sterker nog, doelloos rondlopen zijn meestal minder gelukkig dan mensen met ambitie. Heb focus en doe alles wat je doet met 100%.





ARKO VAN BRAKEL

Getrouwd en twee kinderen: een dochter en een zoon

Oprichter EuroNet en eigenaar Nieuwe Helden

Opleiding: InterManagement School

Publicaties: Nieuwe Helden, Iedereen Ondernemer en columns voor Het Financieel Dagblad

Passie: Leven! Ik ben 100% papa. 100% entrepreneur, 100% levensgenieter en hou vooral van inspirerende mensen, reizen, surfen, zeilen, duiken, skiën, triatlon, fitness, lekker eten...

BHAG: Iedereen ondernemer

‘Work hard, play hard and rest hard. Doe alles honderd procent, dan leef je als vanzelf in het nu en kom je meer in balans.’



Arko van Brakel geeft in zijn lezingen en powersessies een duidelijke visie op werken, ondernemen, innovatie en succes. Hij mag met recht serial entrepreneur genoemd worden, toch is hij tegenwoordig vooral inspirator voor ondernemers en andere mensen die behoefte hebben aan ondernemerschap. Zo startte hij BvB reclame, EuroNet, REEvents, PuntEdu dat later opging in The Mediator Group en Nieuwe Helden. Deze bedrijven kenden succes, maar mislukte startups waren er ook: Jamby en Databarn. Tegenwoordig is hij naast Nieuwe Helden ook mede-eigenaar van Y-People, InfoCaster en Traffical.com

Arko van Brakel kende diepe dalen en hoge toppen. Alles wat je je bij ondernemerschap kan voorstellen, heeft Arko meegemaakt. Zo zat hij ooit een paar dagen zonder eten en werd hij later miljonair met alles erop en eraan.

“Ik had een paar dagen geen eten”

‘Eigenlijk wilde ik toen ik tien was dominee worden, maar na mijn marketingstudie vertrok ik naar Sint Maarten voor een baan als bedrijfsleider van een schilders- en stucadoorsbedrijf. Ik had het bedrijf van te voren onvoldoende gecheckt en het bleek dan ook geen goede keuze. Ik heb bijvoorbeeld nooit salaris ontvangen. Toen mijn spaargeld op was en ik een paar dagen zonder eten zat, ontmoette ik een man die me vertrouwen gaf, een vliegticket en geld om de meest luxe restaurants in de Caribbean te keuren voor een restaurantgids. Mijn leven als recensent was zeker

niet slecht totdat ik een auto-ongeluk kreeg met als gevolg een gebarsten ruggenwervel, gekneusde ribben en een hersenschudding. Berooid kwam ik weer in Nederland, waar ik het reclame bureau dat ik als student al had opgericht voortzette. Toen na een jaar mijn grootste klant failliet ging moest ik op zoek naar een serieuze baan en kwam ik als trainee bij KPN terecht.’

“We verkochten EuroNet voor miljoenen aan France Telecom.”

‘Als high potential en chef van de afdeling telefonische inkoop kwam ik terecht bij KPN, waar ik al vrij snel merkte dat de cultuur in een grote organisatie niet bij me paste. Toen ik in contact kwam met Simon Cavendish, was de keuze snel gemaakt om samen met hem internetprovider EuroNet op te richten. Concurrenten ‘XS4all’ en ‘NL.Net’ waren op dat moment stichtingen en totaal niet commercieel. EuroNet reageerde veel sneller op de markt en leverde een betere service. Met EuroNet waren we vaak de eerste met de introductie van een nieuw product, maar dat schreeuwden we niet van de daken in tegenstelling tot Nina Brink. Zij deed iedereen doen geloven dat ze de eerste was in allerlei dingen, maar ik wist dat haar bedrijf niet klopte. We wilden met EuroNet heel Europa van internet voorzien, maar op een gegeven moment was ik uit het bedrijf gegroeid, want we hadden meer dan tachtig mensen in dienst en ik ben niet zo’n goede manager. We verkochten EuroNet voor miljoenen aan France Telecom, wat later Wanadoo en Online werd, waardoor ons idee om Europa van Internet te voorzien toch werkelijkheid is geworden.

In één zin kunnen uitleggen wat je doet

Aan klanten konden we in één regel uitleggen wat we deden: snelle abonnementen voor internettoegang verkopen. In het boek ‘Successful Habits of Visionary Companies’ wordt dit ook wel de ‘Big Hairy Audacious Goal’ (BHAG) genoemd. Zo is de BHAG van Joop van den Ende: ‘iedereen de avond van z’n leven’. Google heeft als BHAG: ‘alle informatie structureren en voor iedereen beschikbaar maken’. Google maakt gebruik van de collectieve intelligentie, omdat gebruikers zelf de kwaliteit beoordelen over de beschikbare informatie. Zolang het gedachtegoed van Google ‘don’t be evil’ blijft, hoeven we ons geen zorgen te maken. Persoonlijk maak ik me sowieso geen zorgen, want ik heb geen geheimen. Mocht Google ooit inbreuk op onze privacy maken, dan hebben ze binnen een paar maanden geen bestaansrecht meer, want in dat geval geldt: ‘de reputatie van een bedrijf komt te voet en gaat te paard.’

EuroNet werd in 1994 opgericht door Arko van Brakel en Simon Cavendish. Het internetbedrijf was de eerste commerciële Internet provider van Nederland en de eerste ter wereld die Internet als softwarepakket in de winkel aanbood. In 1998 werd het bedrijf verkocht aan France Telecom.

*‘Iedereen de avond van
zijn leven’*
Joop van den Ende

Bij mijn latere start-up Jamby konden mijn compagnons Adam Curry, Simon Cavendish en ik helaas niet in één zin uitleggen wat we deden. We hadden een prachtig interactief televisieconcept met video-blogging bedacht, maar de markt was er nog niet klaar voor. We overschatten de korte termijn, maar onderschatten de lange termijn, een fout die veel internetondernemers maken. We kregen onderling heibel en het kostte ons een hoop geld en energie. Ik rende nog een tijdje door, maar kreeg uiteindelijk een burn-out, omdat ik altijd bezig was met het beeld dat anderen van mij hadden.



Na tien maanden was ik er fysiek en mentaal weer bovenop, maar mijn aandelenpakket was grotendeels verdampt. Van de rest kocht ik aandelen van PuntEDU terug, één van mijn bedrijven. Met dit bedrijf wilde ik doorzetten, maar ik merkte dat ik mezelf niet meer honderd procent durfde te geven. Ik was bang dat ik nog een keer zou instorten als ik uit m'n 'comfortzone' zou komen. Op dat moment omringde ik mij met mensen die me omlaag trokken in plaats van naar boven.'

Voorbeelden van BHAG's (Big Hairy Audacious Goals):

- Alcatel-Lucent: To enrich people's lives by transforming the way the world communicates.
- Amazon: Every book, ever printed, in any language, all available in less than 60 seconds.
- Boeing: Bet the pot on the B-17, 707 and 747.
- Disney: Be the best company in the world for all fields of family entertainment.
- Ford: Democratize the automobile.
- Google: Organize the world's information and make it universally accessible and useful.
- IBM: Meet the emerging need of our customers.
- Microsoft: A computer on every desk and in every home.
- Nokia Siemens Networks: Connecting 5 billion people by 2015.
- Sony: Change the worldwide image of Japanese products as poor quality.
- Twitter: To become 'the pulse of the planet'.

Bron: wikipedia



‘Work hard, play hard and rest hard’

‘Doordat ik Loek van de Pavert ontmoette en samen met hem nieuwe activiteiten ontplooië, bloeide ik weer op, maar na een half jaar overleed hij. In datzelfde jaar overleed ook mijn moeder en mijn compagnon Simon Cavendish, waardoor ik even helemaal de weg kwijt was. Een vriend raadde me aan een sessie bij Anthony Robbins te volgen. Dat zag ik in eerste instantie helemaal niet zitten, want ik stelde me een volle zaal voor met ‘high fivende’ mensen. Hij bood me zelfs aan mijn geld voor de sessie terug te geven als ik het niets zou vinden. Het geld had ik natuurlijk nooit teruggevraagd, maar hij overtuigde me daardoor wel dat ik moest gaan. Ik trof inderdaad een volle zaal met ‘high fivende’ mensen aan en na de vijfde ‘high five’ begon ik het bijna leuk te vinden... Ik heb daar geleerd dat ik 95% van wat ik al deed leuk vind en dat ik me helemaal kan geven, zolang ik mezelf ook rust gun. Sindsdien kijk ik anders tegen de wereld aan en doe ik alles 100%, dus 100% met de business bezig zijn, maar ook zes uur per week sporten, het liefst buiten, en mijn telefoon uitzetten als ik met m’n kinderen bezig ben. ‘Work hard, play hard and rest hard’ noem ik dat. Doe alles honderd procent, dan leef je als vanzelf in het nu en kom je meer in balans.’

Iedereen Ondernemer

‘De wereld waarin we leven verandert steeds sneller. Traditionele zekerheden bieden geen houvast meer en de hoeveelheid van informatie verdubbelt in steeds kortere tijd. Of je nu bejaardenverzorger, docent, ondernemer, bestuurder, directeur of politicus bent, een ondernemende levenshouding is een vereiste. Je moet steeds vaker beslissingen nemen terwijl niet alle variabelen bekend zijn. Het loslaten van oude zekerheden zorgt echter voor een veelheid aan nieuwe kansen. In mijn boek ‘Iedereen Ondernemer’ ga ik in op de belangrijkste trends en nieuwe regels en kernwaarden in deze steeds veranderende wereld.

Het voorwoord van mijn boek zou geschreven worden door Eckart Wintzen, maar hij heeft mijn boek helaas niet meer kunnen lezen, want Eckart, zonder twijfel één van de mooiste mensen die ik ken, is er niet meer. Zijn boek ‘Eckhart’s Notes’ is wat mij betreft de bijbel voor iedere ondernemer.

‘Live with passion’

Anthony Robbins

Het boek ‘Iedereen ondernemer’ van Arko van Brakel werd in 2010 genomineerd voor Managementboek van het jaar. Het boek eindigde op de tweede plaats.

Overzicht managementboeken van het jaar:

2010	Inkoop
2009	Veranderdiagnose
2008	Leidinggeven aan professionals?
	Niet doen!
2007	en nu laat ik mijn baard staan
2006	Anton Philips
2005	Het drama Ahold
2004	De emotiemarkt
2003	Hoe word ik een rat?

Volg je passie

'In mijn bedrijf 'Nieuwe Helden' trainen, adviseren en coachen we ondernemers. Eén van de dingen die ik heb geleerd is dat je alleen dingen moet doen waar je goed in bent. Meestal is waar je goed in bent ook datgene wat je leuk vindt en waar je passie ligt. Om erachter te komen waar je goed in bent moet je eerst weten wie je bent, al nemen de meeste mensen niet de moeite een zoektocht te starten om erachter te komen wie ze zijn. Als je erachter wilt komen wie je bent, start dan een zoektocht waarin je focus hebt, alert bent, ideeën deelt en feedback vraagt van een klankbord en een coach, want input van je thuisfront alleen is niet voldoende. Ben je erachter gekomen wie je bent en wat je passie is, bedenk dan wat succes voor jou betekent. Succes heeft niets met geld te maken, al volgt geld meestal wel na succes. Geld is een ruilmiddel en geen doel op zich. In mijn bedrijf hebben we een ondernemer gecoacht die voor z'n dertigste miljonair wilde zijn, maar later bleek dat hij eigenlijk op reis wilde om de wereld te zien, want hij had vroeger ooit als 'backpacker' gereisd. We hebben hem eerst vier weken op vakantie laten gaan, waardoor hij ontdekte dat zijn bedrijf ook prima zonder hem draait. Hij gaat nu vaker op vakantie en doet meer zaken in het buitenland.

De meester op de school van mijn dochter vind ik een goed voorbeeld van een super succesvol iemand. Hij zal niet zo snel in 'De Wereld Draait Door' komen, maar hij is wel een briljante meester. Hij gebruikt zijn gitaar in de les, gaat 'baanwielrennen' met de klas en heeft lol in zijn werk.

Ook in de zorg zie je veel mensen die op hun manier super succesvol zijn al wordt dit meestal totaal niet door het management gezien en gewaardeerd. Deze mensen hebben wel fans en blijven hun eigen doelen nastreven.



Ik ken mensen met een goede job, mooie dure auto's en een perfect huis, maar thuis is er wel altijd ruzie. Dat wil ik geen succes noemen.

Soms vraag ik mensen wat ze willen dat er over tien jaar over hun gezegd wordt op hun verrassingsfeestje. Ik zou willen dat mensen op mijn feestje over mij zeggen: 'he lives life to the max'. Ik wil dat mensen me inspirerend en aardig vinden en dat ik een goede vader ben, zodat mijn kinderen vinden dat ik er voor ze ben. Ik hoop vooral dat er veel mensen op m'n feestje komen...

Bij Eckart Wintzen waren 1400 mensen op zijn begrafenis die hij allemaal in de laatste maanden nog had gesproken en die zoveel respect voor hem hebben. Wie 10% van dat aantal en 10% van het respect mag ontvangen dat hij heeft gekregen mag al zeer tevreden zijn!

Mijn talent is mensen inspireren, maar niet als manager van een groot bedrijf. Als we vanuit 'Nieuwe Helden' een bedrijf begeleiden dat een manager nodig heeft, zoeken we die extern erbij. Wij zorgen er dan weer voor dat deze manager wordt gecoacht.'

Behandel anderen altijd zoals zijzelf graag behandeld willen worden

'Binnenkort komt er weer een herdruk van mijn boek uit, waarin ik toch een paar dingen heb aangepast. Laatst gaf ik namelijk een lezing met Robert Benninga, waarin ik het publiek adviseerde om anderen hetzelfde te behandelen zoals je zelf behandeld zou willen worden. Robert bestempelde dit als totale onzin, omdat hij aangaf dat je mensen juist moet behandelen zoals zijzelf behandeld willen worden. Grote bedrijven doen dit consequent fout, want de marketeers daar spreken nooit een klant. Ze overstijgen het niveau van flyers en websites meestal niet en durven niet out of the box te denken alsof ze een vogelverschrikker zonder brein zijn. Zo zouden bedrijven als UPC, Telfort, Ziggo en zelfs Online veel beter kunnen presteren dan ze nu doen. Ze 'overpromissen' de hele tijd, dat wil zeggen: ze beloven meer dan ze waar kunnen maken en gaan vervolgens onderpromissen.

Nu is het voor grote bedrijven als Bol.com en Amazon ook lastiger om dingen die misgaan goed te praten dan voor kleine ondernemers die een persoonlijke relatie met de klant hebben. Bij een anonieme relatie zijn consumenten kritischer en veeleisender, maar niet loyaal en zijn ze in twee klikjes bij de concurrent... Daarom is het voor marketeers des te belangrijker een zelfstandige visie te ontwikkelen en met een goed plan te komen richting het management en de weerstanden tegen het plan serieus te nemen. Neem als medewerker de verantwoordelijkheid voor je bedrijf, want het is jouw keuze om daar te werken. Draag iedere afspraak met een klant of collega bij, deel een tip. Aan leidinggevendenden zou ik de tip willen meegeven om medewerkers vaker publiekelijk een blijk van waardering te geven, want prijzen doe je in het openbaar en iemand op z'n flikker geven doe je privé.

Een goed voorbeeld van extreem goede service is de online schoenenwinkel 'Zappos' met Tony Hsieh als CEO. Zo belde één van hun klanten met de vraag of ze ook pizza's leverden. In plaats van de bestelling te weigeren, hebben ze het creditcard nummer van de klant gevraagd en binnen een kwartier de gevraagde pizza laten bezorgen. Dit verhaal gaat de hele wereld over en Tony Hsieh is dan ook de meest klantcentrische ondernemer die ik ken. Service gaat volgens Tony om zowel onderpromissen als overperformen, maar wel waar en wanneer de klant dat wil. In plaats van de volgende dag de bestelling te leveren, stelt hij zich veel klantgerichter op en vraagt hij de klant naar het tijdstip dat voor hem het beste uitkomt. Bijkomend voordeel is dat de klant meestal later geleverd

wil hebben dan de volgende dag en dat geeft je als bedrijf ruimte om de tevredenheid van de klant te overtreffen. Zappos investeert niet in marketing, maar in klantbeleving en de bedrijfscultuur. Als je bij Zappos gaat werken, krijg je dan ook eerst een cultuurtraining van drie weken.

In mijn top tien van do's en don'ts staat dus voortaan: behandel anderen altijd zoals zijzelf graag behandeld willen worden.'

In 1998 verkocht de 24 jarige Tony Hsieh zijn bedrijf LinkExchange aan Microsoft voor 265 miljoen dollar. Een jaar later startte hij met een nog jongere ondernemer de online schoenzaak Zappos.
In 2010 verscheen zijn boek 'delivering happiness over zijn ondernemende inspanningen.

Doe wat je zegt en zeg wat je doet en wees aardig

'Laatst stelde ik tijdens een training de vraag: 'Wie is er recent aangenaam verrast door een leverancier?' In eerste instantie reageerde niemand, maar uiteindelijk bleek een dame verrast te zijn doordat haar kapotte Nespresso-apparaat binnen een uur werd opgehaald en gerepareerd. Eigenlijk vreemd dat ze onder de indruk was door deze service, want Nespresso heeft in de voorwaarden opgenomen dat storingen binnen een uur worden opgelost. Toen ik doorvroeg bleek dat ze eigenlijk was verrast omdat de monteur zo aardig was. Het gaat dus niet alleen om doen wat je zegt, en zeggen wat je doet, maar ook om aardig zijn.'

Heb je doelen scherp

'Een ander punt dat ik ga aanpassen in mijn boek is 'je doelen scherp hebben'. Slechts elf procent van de Nederlanders heeft zijn doelen scherp, dat wil zeggen dat 89% niet weet wat hij of zij precies wil. Ik wil van Nederland het meest ondernemende land ter wereld maken, omdat ik ondernemerschap het antwoord vind op alle problemen die we hebben of je nu bejaardenverzorgster bent of minister president, want we moeten steeds meer en sneller informatie verwerken.

Het maakt niet uit of mijn doel haalbaar is of niet, want ik vind dat je groot moet durven dromen. Vaak trekken we onmiddellijk een plafond boven ons hoofd voordat we durven te dromen. Niemand droomde vroeger om eerst een uur in de file te staan en vervolgens de hele dag tussen vier muren te zitten. Toch doen veel mensen dat wel, terwijl het voor iedereen bereikbaar is om wat frequenter van de buitenlucht te genieten. Als ik mensen vraag wat ze belangrijk vinden, dan zeggen ze vaak 40% gezin, 40% werk en 20% sport. In de praktijk komt dit meestal neer op 80% werk, 10% gezin en 5% sport. Eigenlijk zou je je tijd moeten verdelen naar belangrijkheid. Mijn basis is thuis bij José en de kinderen en gezond leven en eten en veel sporten horen daarbij. Werk is natuurlijk ook belangrijk, maar niet altijd! Ik doe mijn werk juist beter als ik ook zorg voor ontspanning.

Wel vind ik dat je doelen moet loskoppelen van tijd. Als je alles binnen gestelde deadlines wilt bereiken, dan ben je te 'eager'. Als je meer 'relaxed' bent en meegaat met de 'flow', dan bereik je meer.

Iemand die zijn doelen heel scherp heeft, goed communiceert, overal tijd voor heeft en binnen twintig minuten mijn mails beantwoordt is Ben Verwaayen, CEO van Alcatel-Lucent. Wat heb ik een bewondering voor deze man, want het is een hele klus, om een Frans en Amerikaans bedrijf samen te laten gaan en dan denken dat je geld kunt verdienen. Ben Verwaayen beantwoordt altijd alle vragen van zijn 80.000 medewerkers. Hij stelt zich kwetsbaar op, hij brengt de dialoog op gang en weet wat er leeft in het bedrijf. Hij is degene die uiteindelijk het voorwoord heeft geschreven voor 'iedereen ondernemer'.

Sinds 2008 is Ben Verwaayen CEO bij Alcatel-Lucent. Een bedrijf met bijna 80.000 medewerkers wereldwijd. Alcatel-Lucent pakt communiceren met medewerkers totaal anders en geheel vernieuwend en voortvarend aan. Op intranet kunnen medewerkers op 'Ben's Space' zijn reis dagboek, interne berichten en publieke lezingen zien. Met het 'Ask Ben' principe kunnen mensen wereldwijd rechtstreeks met Ben Verwaayen mailen. Hij beantwoordt elke mail persoonlijk en snel. Directe communicatie verschaft een energie van onschatbare waarde om het bedrijf te laten groeien. De tweede interactive tool is een sessie waarbij medewerkers kunnen chatten met de CEO. Ben Verwaayen gebruikt de mogelijkheid om nieuwe organisatie en businessmodellen direct te presenteren en feedback te krijgen van alle medewerkers.



Effectiviteit is een kwestie van kiezen. 'Ik heb geen tijd' is de grootste onzin die iemand kan zeggen, want we hebben allemaal even veel tijd, namelijk 24 uur per dag. Wat men bedoelt is: 'ik heb geen PRIORI-tijd voor dit of dat'. Dat is logisch en begrijpelijk. Het is altijd kiezen, wat te doen met tijd. En als mensen wat minder tijd gebruiken om dingen te doen 'to please the boss' en wat meer dingen die gaan om de klant, dan komt er ruimte vrij, emotioneel én in de praktijk.

Ben Verwaayen

PS: als je geen recepties afloopt, je niet golft, je niet urenlang stoer doet, gewoon blijft met dank aan je favoriete voetbalclub en een aardige opa probeert te zijn, dan...

Innovatie is een middel, nooit een doel op zich

‘Ik ben bang dat ‘het nieuwe werken’ omarmd wordt door dezelfde mensen die destijds ‘het internet’ hebben omarmd. Deze mensen zien ‘het nieuwe werken’ als hippe term, maar beseffen niet de impact die deze nieuwe ontwikkeling kan hebben. Innovatie is een middel, nooit een doel op zich.

Veel bedrijven willen ‘het nieuwe werken’ inzetten als kostenbesparing, maar zoals Gerko Rietveld zegt: ‘als je focust op kosten gaat de kwaliteit omlaag en als je focust op kwaliteit gaan de kosten omlaag’. Natuurlijk kan door ‘het nieuwe werken’ de productiviteit omhoog gaan, maar dat zou in eerste instantie niet de insteek moeten zijn. De meest succesvolle sites op internet houden zich niet bezig met kostenbesparing, maar met het creëren van een optimale beleving.

De motivatie om ‘het nieuwe werken’ wel in te zetten moet zijn: kwaliteit, innovativiteit en mensen in hun kracht zetten. Bij kleine internetbedrijven met vijf tot tien medewerkers zie ik dat ze ‘het nieuwe werken’ wel goed oppakken, net als bij HP en Vodafone.’

‘Door focus op kosten gaat kwaliteit omlaag en door focus op kwaliteit gaan kosten omlaag.’

Gerko Rietveld

Zorg dat je fans krijgt

‘Als mensen met een ‘Apple’ problemen hebben met hun computer dan vragen ze zich af of ze zelf iets fout hebben gedaan, maar mensen die met Microsoft werken roepen gelijk: hij doet het weer niet. Apple heeft de beleving bij hun klanten veel beter op orde dan Microsoft, omdat Steve Jobs bij Pixar heeft geleerd dat alles gaat om de beleving. Daarom heeft Apple fans en Microsoft gebruikers. Een ander voorbeeld is de Hema en de V&D, want Hema heeft fans en V&D heeft klanten.’

Hoe meer je zoekt naar zekerheid, hoe meer onzekerheden er zijn

‘Mijn opa was een gedreven en energieke kerel waarmee ik goed kon opschieten. Ik schijn mijn ondernemingslust van hem te hebben, want mijn vader was helemaal niet ondernemend. Hij was gemeentesecretaris en heeft een grote hang naar zekerheden, maar het lijkt wel hoe meer je zoekt naar zekerheid hoe meer onzekerheden er zijn. Als je focust op het ontwijken van fouten maken, dan ga je juist fouten maken en word je daar weer onzeker van.’

Het kompas van Arko van Brakel

- Doe wat je zegt en zeg wat je doet en wees aardig.
- Behandel anderen altijd zoals zijzelf graag behandeld willen worden.
- Work hard, play hard and rest hard.
- Heb je doelen scherp.
- Durf honderd procent voor je doelen te gaan.
- Durf fouten te maken.
- Koppel doelen los van tijd.
- Zoek een klankbord en een coach om je ideeën mee te delen en feedback aan te vragen.
- Deel je tijd in naar belangrijkheid.
- Laat oude zekerheden los.
- Zorg dat je in één zin kunt uitleggen wat je doet.

Extra voor: medewerkers

- Ontwikkel zelfstandig een visie.
- Ga met een goed plan richting het management.
- Neem weerstanden tegen het plan serieus en zie het als een kans het management te overtuigen.
- Neem de verantwoordelijkheid voor je bedrijf, want het is jouw keuze om daar te werken.
- Draag iedere afspraak met een klant of collega bij, deel een tip.

Extra voor: leidinggevend en ondernemers met personeel

- In één zin kunnen uitleggen wat je bedrijf doet.
- Lees het boek 'Eckart's Notes', de Bijbel voor ondernemerschap.
- Geef medewerkers op hun flikker privé en geef je blijk van waardering in het openbaar.
- Overtref de verwachtingen van je medewerkers en klanten.
- Zet 'het nieuwe werken' in met als motivatie: kwaliteit, innovativiteit en mensen in hun kracht zetten.
- Omschrijf de BHAG van jouw bedrijf en zorg dat je bedrijf fans krijgt.
- Bedenk een systeem waardoor je direct en snel met als je medewerkers kunt communiceren.

Arko's top tien van do's en don'ts

1. Work hard, play hard, rest hard.
2. Wees authentiek.
3. Volg je passie. Durf honderd procent voor je eigen doel te gaan.
4. Durf te vertrouwen op je intuïtie.
5. Doe wat je zegt, zeg wat je doet.
6. Durf te falen en zie deze momenten als leermomenten.
7. Behandel anderen altijd zoals zijzelf behandeld willen worden.
8. Wees genereus.
9. Durf te delen.
10. Innovatie is een middel, nooit een doel op zich.

Bron: Iedereen Ondernemer – Arko van Brakel



Arko tijdens de Wassenaarse Zwemloop 2009.
Hij gaat er zichtbaar 100% voor.

VUISTREGELS

2. Ga op ontdekkingsreis ■

2. GA OP ONTDEKKINGSREIS

Als je nog niet weet wat je passie is, kun je op ontdekkingsreis gaan. Daarbij zijn de volgende punten belangrijk:

1. Afstand nemen

Als je letterlijk en figuurlijk even afstand neemt, kun je je passie ontdekken en heb je tijd om na te denken over: waar sta ik nu, leef ik het leven dat ik voor ogen had? Ben ik gelukkig? Voel ik me vrij? Als je op reis gaat, leer je jezelf beter kennen. Je bent dan weg van je omgeving en kunt de regie in eigen hand nemen en de keuzes maken die voor jou goed voelen.

2. Vallen en opstaan


Als je twijfelt over je baan of je kunt niet kiezen, begin dan gewoon aan een willekeurige baan. Het maakt eigenlijk niet uit welke. Al zou je bijvoorbeeld wel de mogelijkheden op een rijtje kunnen zetten en elke optie een cijfer geven van één tot tien. Met de baan die het hoogste scoort begin je. Je ontdekt vanzelf of het werk bij je past en anders ga je opnieuw op zoek.

3. Openstaan voor anderen

Sta tijdens je ontdekkingsreis open voor unieke ontmoetingen met mensen. Misschien doe je op dit moment niet datgene wat het beste bij je past, maar kun je wel via deze weg en de mensen die je daarop ontmoet op de juiste plek terecht komen.

4. Omgaan met onzekerheid

Om afstand te nemen, keuzes te maken en open te staan voor nieuwe unieke ontmoetingen moet je kunnen omgaan met onzekerheid. Als je expert bent in omgaan met onzekerheid dan bewandel je nieuwe paden met een open blik. Bedenk dat alles in het leven onzeker is, op een ding na...



Weet jij wat je passie is? Ben je al eens op 'ontdekkingsreis' geweest.

Hoe scoor je op:

- Afstand nemen
- Vallen en opstaan
- Openstaan voor anderen
- Omgaan met onzekerheid



HENK BOT

Werkzaam bij Achmea sinds 1998

Achmea is onderdeel van Eureko

Website: www.achmea.nl

Getrouwd en vier dochters

Functie: Directielid DDD Achmea

Voorheen: Programmamanager sociale innovatie

Passie: zeilen, natuur, mensen

BHAG: Leef je leven! Mensen helpen om zichzelf te zijn en te laten zien door mezelf te zijn en me te laten zien

‘Ga op ontdekkingsreis als je nog niet precies weet wat je wilt.’

Henk heeft geen eigen werkkamer en zit het liefst in de hal, zodat hij iedereen kan zien en ontmoeten. Voor en na het interview loop ik met Henk door de grote ontvangsthall van het hoofdkantoor van Achmea en komt hij allerlei mensen tegen, waarmee hij even een praatje maakt. Henk is gewend aan flexwerkplekken wat prima aansluit bij ‘het nieuwe werken’, dat vooral staat voor flexwerken, individueel zeggenschap en leidinggeven op afstand. Het doel ervan: effectievere samenwerking, meer verantwoordelijkheid voor medewerkers en natuurlijk onafhankelijker kunnen werken los van tijd en plaats. Het gevolg: meer betrokken medewerkers en resultaat, minder files en huisvestingskosten.

Achmea was een van de pioniers van het nieuwe werken, waarmee Henk veel te maken had, als voormalig programmamanager Sociale Innovatie. Henk: ‘Ik ben een groot voorstander van het nieuwe werken. Het is daarbij wel belangrijk dat het team minstens een of twee dagen per week bij elkaar komt, zodat vertrouwen en samenwerking gewaarborgd blijven.’

Neem de regie over je eigen leven

‘Mensen hebben het naar hun zin als ze kunnen doen wat ze zelf willen doen en niet geleefd worden door hun werk en hun agenda. De factor tijd blijkt vaak een knelpunt, ook bij mij, want mijn agenda is meestal drie keer overboekt en dan roept iemand: ‘We hebben je hulp nodig’ en dan is de agenda vier keer overboekt. Het is mijn valkuil om me te laten leiden door mijn agenda, maar juist daarom kan ik anderen adviseren een beleid te maken waarin ze hun eigen keuzes maken.

Zo’n overvolle agenda is volgens mij echt iets van deze tijd. Dat past eigenlijk helemaal niet bij me, want ik ben een avonturier en wilde al op jonge leeftijd de regie over mijn eigen leven.



Ik weet nog goed dat mijn vader wilde dat ik net als hij en mijn broers register accountant werd, maar ik was vooral bezig met geld verdienen voor een brommer, omdat ik buiten wilde zijn en eropuit wilde. Tegen de zin van mijn vader in koos ik voor de marine, want ik wilde veel sporten en m'n eigen ding doen.

Uiteindelijk heb ik veertien jaar bij de marine gezeten, voornamelijk als navigatieofficier, waar ik heb geleerd hoe je dingen samen doet. Bij de marine werken teams beter samen dan in het bedrijfsleven, omdat mensen in bedrijven veel meer zelf willen presteren en bij de marine gaat het meer om het team. Het is een hechte cultuur, omdat je op zee zeer geïsoleerd leeft. Je ervaart samen dingen en wordt getraind om te overleven als team.

Achmea streeft ernaar het ieder jaar beter te doen, groter te groeien en meer winst te maken. Welk doel je echter ook nastreeft een bedrijf blijft een verzameling mensen die iets gezamenlijk doen in een bepaalde periode onder een bepaalde naam. Deze gezamenlijkheid zie je trouwens ook in de natuur bij een kudde paarden, eendjes in de vijver, een groep dolfijnen of twee duiven. Mensen hebben er behoefte aan om samen dingen te doen, samen iets te presteren of gewoon bij elkaar te zijn.

Ik vergelijk afdelingen in bedrijven ook wel eens met het oude Singer naaimachientje van mijn oma. Een machine waarbij iedereen een rader is in het grotere geheel. Van mijn eigen afdeling wil ik ook altijd een lopende machine maken. Iedereen is onderdeel van de keten, van het grotere geheel.

Na de marine had ik een eigen adviespraktijk en daarna kwam ik via Hans van de Brink, directeur HR Achmea, terecht bij Achmea, omdat hij hulp nodig had bij de vorming van Achmea als één werkgever. Als iemand hulp nodig heeft, dan kom ik graag. Vroeger deed ik dat voor applaus, maar tegenwoordig vind ik het mooi als mensen gewoon dankbaar zijn voor mijn advies. Ze hoeven me niets te geven, als ik maar kan zien dat mensen er blij mee zijn.

Veel medewerkers hebben het gevoel zelf niet meer te kunnen kiezen, waardoor het werk buiten zichzelf komt te staan. Ze willen veel meer inspraak hoe ze het werk doen, de taken verdelen, hun tijd inrichten en meer balans tussen werk en privé.

Dankbaarheid is het geheugen van het hart en het grootste goed wat je kunt hebben.

Als mensen geen keuzevrijheid hebben, zetten ze zichzelf in de parkeerstand, wat ze op zich wel gemakkelijk en comfortabel vinden. Ze werken voor allerlei redenen die buiten hun intrinsieke motivatie liggen, zoals geld verdienen voor de hypotheek en het gezin. Op die manier zijn ze van de straat en werken ze puur voor het inkomen. In kleinere bedrijven komt dit minder vaker voor dan in grote bedrijven, omdat de sociale cohesie daar sterker is.

Mijn dochters vragen weleens: ‘Pa, wat zal ik studeren?’ Dan zeg ik: ‘Studeer wat je leuk vindt’, maar dan zeggen ze: ‘Pa, het leven bestaat toch niet alleen uit leuke dingen?’. ‘Jawel hoor’, zeg ik dan, want ik ga ervan uit dat als je doet wat je leuk vindt, je daar goed in bent en passie voor hebt, je dit vervolgens heel lang vol kunt houden, bij wijze van spreken tot je dood en je iedere dag ‘anders’ zal ervaren.’

Neem de regie over je eigen werk

‘Als je bezig kunt zijn waarmee je zelf bezig wilt zijn, dan ben je meer jezelf. Als je meer jezelf bent, dan ben je ondernemender. Je spreekt dan je persoonlijk leiderschap aan, waardoor je op jouw manier werken met het eindresultaat voor ogen en je zelf je tijdsindeling en keuzes maakt.

Als medewerker heb je van het management ruimte, vertrouwen en support nodig in ruil voor verantwoordelijkheid nemen en transparantie geven. Op dit moment houd ik me bezig met het ‘lean programma’. Dit programma gaat er vanuit dat je iedere dag wilt leren, maar niet zelf het wiel wilt uitvinden. Daardoor ga je meer standaardiseren, wat sommige mensen als negatief ervaren, maar het is puur bedoeld om effectiever te werken. In het programma staat de klant centraal, dus eigenlijk zouden de medewerkers die het dichtst bij de klant staan de meeste zeggenschap moeten hebben in het bepalen van de nieuwe visie. Iedereen zou verbaasd staan hoeveel input uit deze medewerkers zou komen, want wie weet het nou beter weten dan de medewerkers die het dichtst bij de klant staan? Het management zou ten dienste moeten staan van deze medewerkers.

Soms zie je nog steeds het tegenovergestelde: managers werken topdown en geven onvoldoende vertrouwen en ruimte aan hun medewerkers. Eigenlijk moeten medewerkers veel meer als een soort gemeenschap van zzp’ers werken, waarin je regelmatig kijkt naar het contract dat je met elkaar hebt afgesloten. Het gaat daarbij om de toegevoegde waarde die je levert en wat je ervoor terug krijgt. Je zou veel frequenter als werkgever en medewerker deze overeenkomst moeten toetsen en bijstellen indien nodig.

Als leidinggevende laat ik soms dingen bewust misgaan. Mensen mogen gebreken hebben, zeker als ze er iets van leren. Ik probeer mensen een luisterend oor te bieden en soms een schouderklopje te geven en ik geniet van spontane en unieke ontmoetingen met anderen, waarin mensen zich kwetsbaar opstellen en iets van zichzelf laten zien. Als je open staat voor unieke ontmoetingen, dan word je daar een heel rijk mens van. Vroeger had ik bevestiging nodig, maar nu is het genoeg als ik er ben.’

Ga op ontdekkingsreis

‘Sommige mensen of bedrijven zeggen niet te weten wat ze willen en welke kant ze op willen, maar dat vind ik onzin. Stel aan jezelf of je bedrijf drie vragen: wie ben je? Waar ga je voor? En waar sta je voor? Vervolgens kijk je of jouw wensen bij je bedrijf passen of niet.



Als je het moeilijk vindt bovengenoemde vragen te beantwoorden dan raad ik je aan om op ontdekkingsreis te gaan, je omgeving te vragen wat je nodig hebt en jezelf uit te spreken en ervoor te gaan. Met 'ontdekkingsreis' bedoel ik je eigen persoonlijke visie te ontwikkelen, te kijken welke doelen je hebt, welke kernwaarden je drijven en welke kernkwaliteiten je bezit. Het geeft je de mogelijkheid je energie te richten en te kijken of deze overeenkomt met de omgeving waarin je werkt. Zeker nu de veranderingen en ontwikkelingen zich steeds sneller opvolgen.

Het stadium waarin we nieuwe dingen ontdekken wordt meer en meer vervroegd. Het is een sneller tijdperk. Vroeger hadden mensen een midlife crisis rond hun veertigste of vijftigste. Een paar jaar geleden kwam het dertigersdilemma ter sprake voor mensen tussen de dertig en veertig jaar. Tegenwoordig ontdekken mensen al tussen hun twintigste en dertigste levensjaar veel beter wat ze willen en maken ze bewuster keuzes. Ze willen naast hun baan ook andere dingen doen en zien allerlei mogelijkheden, terwijl ouderen vaker doen wat ze denken dat er van ze verwacht wordt. Jongeren zijn over het algemeen ook ondernemender, al weet ik niet of ze onafhankelijker zijn. Ze zijn al jong bezig met het ontdekken wie ze zijn, wat er van ze gevonden wordt en wat ze zouden moeten doen. Mijn verwachting is dat mensen hun levensmissie op steeds jongere leeftijd zullen ontdekken. Dat is een mooie ontwikkeling, maar wat doe je dan straks als je vijftig bent? We draaien de wereld eigenlijk op z'n kop, want we verlengen de AOW leeftijd, we stellen de dood uit, langer werken vinden we niet leuk en niet werken wordt onbetaalbaar. Er zijn steeds minder mensen beschikbaar om te werken en geld te verdienen voor de overige mensen, dus moet je met minder mensen meer doen. Ik vraag me weleens af of dat zinvol en slim is om te doen. Wat dat betreft leven we in een wereld die maar doorholt en waarin alles steeds sneller lijkt te gaan.

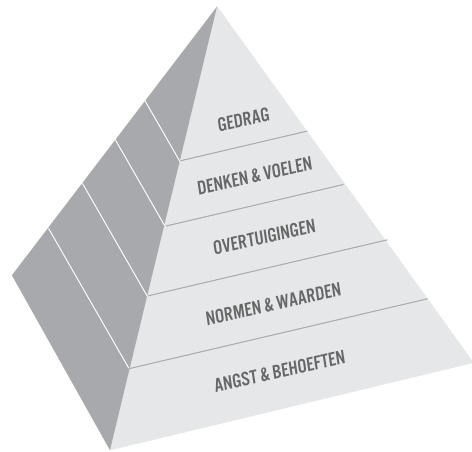
Ter overdenking

Een directielid maakt een boottripje. Hij zegt tegen de arme visser: 'wat zou ik dit graag elke dag doen'.

De visser antwoordt: 'dat doe ik.'

Ik denk dat je ook af en toe niets moet kunnen doen en rust moet kunnen nemen voor reflectie. Het houden van de maat is volgens mij de grootste uitdaging, dus het vinden van de balans tussen rennen en stilstaan, actie en rust. De rust is nodig om na te denken of je nog op de juiste koers ligt, je met de juiste dingen bezig bent en je nog vanuit je kracht werkt. Het leven is en blijft een ontdekkingsreis.

Mensen laten zich in de basis leiden door angsten en behoeften. Mijn grootste angst is mijn dochters te overleven. Ik gun hen zo de mooie dingen in het leven die ik ook heb gehad. Mijn persoonlijke behoefte is ertoe te doen en er te mogen zijn. Ik laat dit mensen weleens zien aan de hand van de volgende piramide:



Als je op ontdekkingsreis gaat, zijn twee dingen van belang: weten wat je wilt en weten wat je drijft. Het ontwikkelen van een persoonlijke visie helpt je hierbij. Het vormt voor jou een fundament, een identiteit. Iedereen heeft voldoende tijd en voldoende talent om iets van zijn of haar leven te maken. Met het benutten van je talent bedoel ik niet zozeer dat je het hoogst haalbare moet behalen, maar dat je je talent benut zodat je zo gelukkig mogelijk bent. Doe dat wat je doet goed en doe het vooral met passie.'

Het kompas van Henk Bot

- Ga op ontdekkingsreis.
- Neem de regie over je eigen werk én leven.
- Doe wat je leuk vindt, want als je doet wat je leuk vindt, dan word je daar goed in en hou je het langer vol en blijft het iedere dag interessant.
- Sta open voor unieke ontmoetingen met anderen.
- Stel jezelf of je bedrijf drie vragen: wie ben je, waar ga je voor en waar sta je voor? Vervolgens kijk je of je bij je bedrijf past of niet. Vind je deze vragen moeilijk, ga dan op ontdekkingsreis.
- Doe af en toe niets, neem je rust en sta stil bij wat je hebt gedaan maar vooral ook bij wie je bent en wat je wilt.

Extra voor leidinggevend en ondernemers met personeel

- Creëer een hecht team en doe dingen samen.
- Medewerkers die het dichtst bij de klant staan moeten de meeste zeggenschap hebben in het bepalen van de nieuwe visie. Management moet faciliteren.
- Laat medewerkers als een soort gemeenschap van zzp'ers werken.
- Laat soms dingen misgaan, want daar leren medewerkers van.
- Bied een luisterend oor, geef soms een schouderklopje en soms een aanwijzing.

Tips voor sociale innovatie:

- Vernieuw zowel het werkgeverschap als het werknemerschap. Ieder heeft z'n eigen rol en je doet het samen met elkaar.
- Stuur voortaan op output en samenwerking en laat werktijden en overuren los.
- Zorg dat je personeel meer een afspiegeling van de samenleving en je klanten is om de kracht van verschillen individueel en in teamverband te kunnen benutten.
- Herken, benut, beloon en ontwikkel talenten van individuele medewerkers. Bied mensen verschillende dingen aan, zodat ze keuzes kunnen maken, want dan blijven ze vitaal en creëer je continuïteit.
- Benader ieder mens anders, want iedereen is uniek en kijkt anders en vraagt om een andere leiderschapstijl. Bespreek met medewerkers zelf welke vrijheid ze aankunnen.
- Voer het nieuwe werken in, maar kom als team wel minstens twee dagen per week bij elkaar. Benut ICT voor telewerken en de arbeidsproductiviteit schiet omhoog, werknemers zitten beter in hun vel en de organisatie vormt een aantrekkelijke partij op de arbeidsmarkt. Ga het gewoon doen en laat het gebeuren, maar pas op dat je niet terugvalt in het 'oude' managen op controle en zichtbaarheid al zal dit in het begin misschien gebeuren, maar dat kunnen kinderziekten zijn. Het gaat erom dat je een knop omzet in je hoofd.

Tips voor het nieuwe werken:

- Een organisatie verandert alleen als het topmanagement overtuigd is van 'het nieuwe werken'.
- Ga het gesprek over het nieuwe gedachtegoed niet aan om het te laten goedkeuren, maar om te inspireren.
- Zet de mens centraal: de medewerker, de manager, de klant.
- Weet waaraan je begint: een goede proces- en taakanalyse laat zien welke functies en processen geschikt zijn voor het Nieuwe Werken.
- Pak het integraal aan en niet alleen vanuit de afdeling IT, HRM of Communicatie.
- Vind het wiel niet opnieuw uit; pas voorbeelden van andere organisaties op de eigen organisatie toe.
- Wees alert op 'oud' management: stuur en beloon op aanwezigheid en zichtbaarheid.
- Leer medewerkers denken in oplossingen, geef ze de ruimte om fouten te maken.
- Zonder goedwerkende technologie is het lastig de nieuwe werkstijl aan te meten.

Bron: redactie HRpraktijk.nl

VUISTREGELS

3. Doe wat je eigenlijk niet durft ■

3. DOE WAT JE EIGENLIJK NIET DURFT

Bij doen wat je eigenlijk niet durft gaat het om beslissingen nemen, doelen stellen, lef tonen, vertrouwen hebben en visualiseren.

1. Beslissingen nemen

Waarop je ook actie onderneemt, je zult altijd eerst een beslissing moeten nemen over wat je gaat doen. Lang niet altijd is voldoende informatie voorhanden om een goede keuze te maken. Dan komt het er op aan dat je doet wat je eigenlijk niet durft en een beslissing neemt waar je helemaal voor gaat, ondanks dat er misschien mensen in je omgeving zijn die het niet met je keuze eens zijn.

2. Vertrouwen hebben

Heb vertrouwen dat dingen uiteindelijk altijd goed komen, ook al is dat niet altijd waar. Stel jezelf de vraag; wat is het ergste dat me kan overkomen als ik deze keuze maak? Is dat daadwerkelijk zo erg? Is me weleens iets ergs overkomen in een vergelijkbare situatie en zo ja hoe heeft dat uitgepakt?

3. Doelen stellen

Doelen worden vaak te vrijblijvend gesteld. Vooral met Oud & nieuw nemen mensen zich dingen voor waar vervolgens niets van komt. Maak je doelen daarom levendig en concreet.

4. Visualiseren

Als je je dromen vertaalt in beelden en je alles uitdenkt en voor je ziet, is de kans groter dat je van je dromen doelen met een datum maakt en ze uiteindelijk realiseert. Als je dromen regelmatig uitkomen, wordt het steeds gemakkelijker om te doen wat je eigenlijk niet durft.





LOT MONHEMIUS

Woont samen met Bas en drie katten in Amsterdam

Bekend van: RTL4 programma TV Makelaar en SBS6 Huis te koop

Eigenaar van Sens Interieurstyling

Website: www.sens-is.nl

Voorheen: Opleidingscoördinator grote cateraar

Opleiding: Artemis Mode & Styling Academie, Hoge Hotelschool Maastricht

Passie: klussen in huis, fotograferen, films maken

BHAG: mensen blij maken met iets moois en creatiefs

‘Word passievitaal door te doen wat je eigenlijk niet durft’



Het roer radicaal om

Lot heeft Hoge Hotelschool gedaan in Maastricht. Gek genoeg komen slechts vijf procent of minder van de ‘afgestudeerden’ aan de Hoge Hotelschool in de hotellerie terecht. Sommige ‘hotello’s’ kiezen voor een loopbaan in het bankwezen, de facilitaire dienstverlening of het uitzendwezen. Anderen starten in een aanverwante branche, maar gooien dan later het roer radicaal om. Zo ook Lot. Ze werkte als opleidingscoördinator bij een grote cateraar en volgde vakken aan de universiteit, maar er knaagde iets. ‘Ik was niet gelukkig in mijn werk en mijn energieniveau was onder nul gedaald’. In haar vrije tijd was Lot continu bezig met de inrichting van haar eigen huis of met dat van vrienden of familie. Meubels verven, schilderijen maken en lampen ontwerpen waren haar favoriete bezigheden.

Ze zei altijd: ‘een dag niet geklust is een dag niet geleefd’. Het was overduidelijk dat ze meer met haar creatieve talent moest doen. Ze besloot haar hart te volgen en dagelijks met haar passie aan de slag te gaan. In september 2006 heeft Lot haar eigen bedrijf Sens Interieurstyling opgericht. Lot herinnert zich de start nog als de dag van gisteren: ‘Natuurlijk was het een risico, maar het is de kunst om die risico’s te minimaliseren. De investering was relatief klein; een opleiding, een professionele huisstijl en een goede website’.

Het interview met Lot vindt plaats in een Amsterdams café bij haar om de hoek. Ze wijst op de poes die languit op een tafeltje verderop ligt te slapen. ‘Dat is de kroegtijger’. Lot ontfermt zich geregeld over dakloze poezen en heeft er zelf thuis drie rondlopen.

Doelen stellen

Om maar gelijk met de deur in huis te vallen, vraag ik: 'Hoe heb je je doelen die je jaren geleden had bereikt?'. Lot antwoordt vol overtuiging: 'ik wist het gewoon. Ik schreef in mijn ondernemingsplan dat ik tot de top vijf gerenommeerde stylistes zou behoren en dat ik op TV zou komen. Goed, ik vond het een ambitieus plan, maar ik ging er wel echt voor. Mijn vriend steunde me volop en zorgde dat mijn bedrijf in de top vijf van Google staat. Onder andere daardoor ben ik ontdekt door Endemol en zo ben ik het gezicht van TV makelaar geworden. Daarnaast sta ik regelmatig in woonbladen en heb ik een eigen column in de verhuiskrant Wonen-Doe-Je-Zo. De opdrachten blijven binnenstromen en sinds kort heb ik iemand in dienst waardoor 'SENS' meer en meer een bedrijf wordt. Iemand zij ooit tegen me: 'over alles is nagedacht. Als je eenmaal het perfecte plaatje hebt uitgedacht, kan het gemaakt worden.' Het plaatje hoeft misschien niet per se perfect te zijn, maar zeker wel compleet. Als ik zomaar was begonnen, had ik waarschijnlijk nooit dit succes gehad. De eerste drie jaar was ik eerst 'onbewust onbekwaam' en later werd ik 'bewust onbekwaam'. Sinds 2009 voel ik me 'bewust bekwaam'. De eerste drie jaar ontwikkelde ik een efficiënte werkwijze en toen kwam het succes. Vanaf nu wil ik steeds meer naar 'onbewust bekwaam'. De grap is wel dat als je je ambitieuze plannen hebt bereikt je weer nieuwe plannen moet bedenken. Mensen die maar wat aanmodderen of doelloos rondlopen worden vaak ongelukkig.'

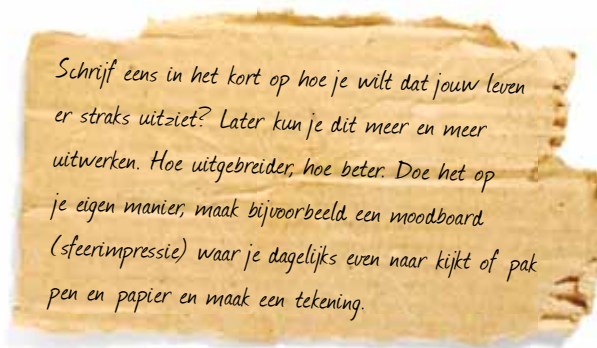
Vieren van succes

'Op dit moment is het beleven van het succes een onderdeel van mijn leven. Ik probeer er even bij stil te staan, ervan te genieten en tegen mezelf te zeggen: cool dat ik het heb gedaan. Al gun ik mezelf nog steeds te weinig tijd het zo af en toe te vieren. Toen ik in loondienst werkte had ik weleens een lanterfanterdag. Aan het einde van de dag had ik dan toch een voldaan gevoel. Als ondernemer mag ik van mezelf geen lanterfanterdagen meer hebben. Eigenlijk gek, want ik kan niet altijd honderd procent gefocust zijn. Juist de momenten waarop ik denk dat ik niets doe, krijg ik de beste ideeën. Je zou dus af en toe best iets mogen doen dat niets met je werk te maken heeft en daar wel gewoon voor betaald krijgen. Elke werkgever zou zichzelf en het personeel af en toe een lanterfanterdag moeten gunnen.'

Hein Jens beschrijft in het voorwoord dat je maar een deel van de dag echt actief kunt zijn. Hoe vaak mag jij van jezelf lanterfanteren? Wanneer heb je dat voor het laatst gedaan? Een lanterfanterdag voelt voor mij vaak als een verloren dag. Terwijl ik de tijd meestal de volgende dag weer dubbel en dwars inhaal. Misschien kunnen we een Nationale Lanterfanterdag instellen. Een dag waarbij je wel naar je werk gaat, maar alleen een beetje rondhangt, je mail checkt en met collega's kletst en lekker uitgebreid luncht.

Ondernemerschap is doen wat je eigenlijk niet durft

Wat betekent ondernemerschap voor jou?', vraag ik. Lot is hier heel duidelijk in; 'Ondernemerschap is voor mij alles doen wat ik eigenlijk niet durf'. Ondernemerschap is uitdagingen aannemen. In het begin deed ik alleen maar dingen die ik niet durfde. Nu merk ik dat ik dingen op de automatische piloot doe. Het wordt weer tijd dat ik dingen doe die ik eigenlijk niet durf zoals een workshop voor een grote multinational, in het Engels. Ik denk dat het belangrijk is om doelen op te schrijven. Werk het hele plaatje uit. Stel jezelf vragen als: 'hoe gaat mijn leven er straks uit zien als ik succes heb? Hoe ziet mijn werkplek of kantoor eruit? Met wat voor mensen werk ik? Hoe voel ik me als ik opsta? Hoe voel ik me als ik weer naar bed ga?' Zo werk ik graag terwijl de muziek aan staat. Muziek is belangrijk als ik werk. Om te ontwerpen heb ik 'jazz' nodig. Al werkt klassieke muziek ook. Iemand zei ooit tegen me: 'door klassieke muziek komt je geest op een bepaald calibratieniveau'. Ik ontdekte dat ik door de juiste muziek inderdaad meer en meer in contact sta met mijn intuïtie en dat ik creatiever ben. Vervolgens zet ik heerlijk het raam open en dan ga ik aan de slag.'



Meer aandacht voor werkplekken

'Mijn visie op werkplekken is totaal anders dan die van de meeste werkgevers. Terwijl zij meer letten op efficiëntie, veiligheid en duurzaamheid, kijk ik veel meer naar sfeer. Welk gevoel krijg je op de werkplek. Ik vind dat er meer aandacht besteed moet worden aan werkplekken in Nederland. Het mag allemaal veel huiselijker. Daardoor hebben mensen meer plezier in het werk. Ze gaan dan graag naar kantoor en werken harder. Natuurlijk moet een bureaustoel goed zitten, maar hij moet ook mooi zijn. Al is mooi een relatief begrip. Het gaat erom dat de inrichting aansluit bij de bedrijfsfilosofie. Elk bedrijf heeft een logo, een huisstijl en een visie. Bij veel bedrijven mis ik vaak de integratie van deze drie dingen. Ik vind het een uitdaging om alles op elkaar af te stemmen. Als klanten vervolgens bij het bedrijf komen, merken ze dat het totaalplaatje klopt.

Door een prettige werkplek presteren mensen beter. Bovendien zijn mensen vaak trotser op hun werk als er aandacht is besteed aan de werkplek. De meeste mensen accepteren hun werkplek zoals die is, omdat ze geen zeurpiet willen zijn. Bedenk wel dat het belangrijk is om een fatsoenlijke en inspirerende werkplek te hebben. Bovendien wil elke werkgever toch productieve mensen. Op een chaotische werkplek met een tekort aan zuurstof worden mensen vaker ziek. Kijk voor meer tips achter in het hoofdstuk (bron: intermediair en artikel de aangetoonde effecten van het kantoorinterieur door prof. dr. Peter Vink).

Dat schept vertrouwen. Soms hoor je mensen klagen over flexplekken. Persoonlijk zou ik liever een flexplek hebben die er helemaal top uit ziet, dan een vaste plek die er niet mooi uit ziet. Bovendien doet verandering van spijs eten, nietwaar? Misschien ben je veel creatiever als je steeds ergens anders zit. Bij mij zorgt rust voor creatieve ontlasting. Eigenlijk zou ik elke dag hier in het park moeten wandelen. Als mijn hoofd leeg is of als ik even iets anders ga doen, zoals sporten, sparren met een collega of bladeren door vakliteratuur dan komen de ideeën weer op gang.’

Mijn eigen koers varen

‘Zeg Lot, wat vind je nu eigenlijk het leukste en het minst leuke aan ondernemerschap?’ ‘Mijn eigen koers kunnen varen vind ik het leukste aan het ondernemerschap en het minst leuke ... de cijfertjes, Cijfers zijn voor mij als een vogel in een kooitje. Daarbinnen moet het gebeuren. Mijn boekhouding heb ik dan ook uitbesteed’.

Verzamel mensen om je heen die slimmer zijn dan jij

Vroeger ontwikkelde Lot trainingsprogramma's voor een grote cateraar. Ik vraag of ze de cateringmedewerkers ondernemend vindt? Ze zegt resoluut: ‘Nee, maar ik begrijp het wel. Als mensen al 30 jaar achter het frituurvet kroketten bakken, wat verwacht je dan? Ze vinden het heerlijk voor mensen te zorgen, maar ze zijn niet bezig met zaken als geld en ondernemerschap. Als je daar verandering in wilt brengen, moet je beginnen bij de directie. Dat is dan wel weer meteen lastig, want de meeste directeuren verzamelen mensen om zich heen die net iets minder slim zijn dan zijzelf. Kun je nagaan wat er dan uiteindelijk onderaan de ladder zit. In ieder geval moeten de neuzen in het bedrijf dezelfde kant op staan. Mensen moeten opgeleid worden. Het management zelf moet er ook in geloven en opgeleid zijn. Je kunt nog zo'n mooie training bedenken en de cursisten kunnen superenthousiast terugkomen op de werkplek, als de leidinggevende er niets mee doet, dan heeft het geen enkele zin. De training krijgt de schuld en daarmee creëer je in feite juist een nog minder ondernemende medewerker.’

Zorg dat je positieve energie bij je hebt

‘Als ik naar een klant rijd, zorg ik altijd dat ik positieve energie bij me heb. Deze energie breng ik over op anderen. Ik visualiseer van te voren het gevoel dat ik later op de terugrit heb. Om ondernemender te worden is het belangrijk dat je nieuwe dingen durft uit te proberen, zowel als werknemer als werkgever. Om meer te verkopen moet je creatieve ideeën hebben en ook de gelegenheid en het vertrouwen krijgen ze te ontwikkelen. Veel ideeën die ik had toen ik in loondienst werkte werden weggewuifd in het kader van ‘zo hebben we het nog nooit gedaan’. Ze wilden vooral vasthouden aan oude vertrouwde dingen. Dat is het gevaar van mensen die heel lang elke dag hetzelfde doen. Ze staan niet meer open voor vernieuwing. Daarom heb ik de volgende tips voor werkgevers: leid mensen op en laat leidinggevendenden hen coachen. Het is belangrijk dat mensen gecoacht worden door hun eigen leidinggevendenden. Mensen van buitenaf kunnen het allemaal prachtig vertellen, maar het ebt weg als de leidinggevende er niets mee doet. Dan is het een verloren zaak en bereik je het tegengestelde. Stel je personeel heel veel vragen als: ‘wat doe je precies? Hoe doe je dat? Zou je het ook anders kunnen doen?’ Beloon ondernemerschap en vier samen de successen.’

Ga doen wat je leuk vindt, desnoods als hobby

‘Tegen medewerkers zou ik willen zeggen: Sta open voor verandering. Wees flexibel en pas je aan. Als niemand vragen aan je stelt en je hebt het zelf niet in je, dan blijf je doen wat je doet. Dan zit je je dagen uit en is er geen energie meer. Iemand moet je een boost geven, je weer aan het denken zetten. Voor mensen die niet weten waar ze moeten beginnen zou ik zeggen: experimenteer eerst in je eigen job. Probeer meer vrijheden te creëren. Kijk of je meer innovatief bezig kunt zijn. De beste beslissing van mijn leven is dat ik het roer heb omgegooid. Ik kan dit echt iedereen aanraden. Het is mij gelukt doordat ik wist wat ik leuk vind en waar ik goed in ben. Bijna iedereen heeft wel een passie. Daarom vind ik de titel van dit boek toepasselijk. Ben je passief? Of ga je actief aan de slag met je passie? Ga iets doen wat je echt leuk vindt, of het nou betaald wordt of niet. Doe het desnoods als hobby. Realiseer je wel dat als je altijd doet wat je leuk vindt, dat uiteindelijk ook weer als werk gaat voelen. Zo ken ik zelf niet meer het maandagochtendgevoel, maar ik ken ook het vrijdagmiddaggevoel niet meer. Eerst een borrel en dan lekker weekend vieren is er niet meer bij.’



Lot vraagt zich hardop af: ‘waarom zou iemand eigenlijk niet ondernemend willen zijn?’. Misschien heb je dit boek gekregen en dacht je in eerste instantie: ‘wat moet ik hiermee?’. Het is een kans voor jezelf om meer te leren, verder te groeien. Ondernemend zijn maakt het voor jezelf allemaal zoveel leuker. Als medewerker pluk je net zo goed de vruchten van je interne ondernemerschap. De meeste mensen onderschatten de mogelijkheden. Het is wel belangrijk dat het management je stimuleert. Vraag een gesprek aan, werkt dit niet, trek dan je eigen plan of ga werken bij een ander bedrijf of begin voor jezelf. Over het algemeen moet er in de Nederlandse bedrijven meer vrijheid komen binnen de grote lijnen.’

Doelen bereiken

Het is inmiddels al behoorlijk laat op de avond en ook Malou de fotograaf praat enthousiast mee, terwijl ze zich meestal gedistingeerd achter haar camera verbergt. Ik wil er toch nog achterkomen hoe Lot het nu voor elkaar krijgt om haar doelen te bereiken. ‘Lot, hoe dat je dat nou echt?’ vraag ik. ‘Ik zie het voor me, ik voel het. Ik beschrijf, fantaseer, droom én geloof! Met mijn hele ziel en zaligheid geloofde ik datgene wat ik nu aan het doen ben. Misschien ken je wel van die mensen die de hele dag roepen: ‘dit kan ik niet, dat kan ik niet’, ja, dan lukt het ook zeker niet. Daarnaast vind ik het zelf vaak prettig om bevestiging van buitenstaanders te krijgen dat ik goed bezig ben. Die bevestiging heb ik nodig en dan natuurlijk niet van mijn ouders, want die zijn sowieso altijd trots op me. Vervolgens mediteer ik en bedenk ik hoe het is als ik al wel heb wat ik wil. Als ik het dan later in het echt tegenkom, dan herken ik dingen, want ik heb het al een keer beleefd.’

Het kompas van Lot Monhemius

- Sta open voor verandering.
- Doe dingen die je eigenlijk niet durft, neem uitdagingen aan.
- Kijk of je meer innovatief bezig kunt zijn.
- Schrijf je doelen op en werk ze uit, visualiseer ze en geloof erin.
- Zorg dat je positieve energie bij je hebt.
- Droom weg en stel je voor hoe het voelt als je al hebt wat je daadwerkelijk wilt.
- Wees flexibel, pas je aan.
- Experimenteer in je eigen job.
- Probeer meer vrijheden te creëren.

Extra voor leidinggevend en ondernemers met personeel:

- Leid mensen op.
- Coach je medewerkers.
- Stel heel veel vragen als: 'wat doe je precies? Hoe doe je dat? Zou je het ook anders kunnen doen?'
- Beloon ondernemerschap.
- Vier de successen samen.
- Besteed aandacht aan de werkplek.
- Geef gelegenheid om medewerkers nieuwe ideeën te laten ontwikkelen.
- Heb vertrouwen in je personeel.

Zes tips voor een goede werkplek

Tip 1: Zet een plant neer of projecteer een plant op de muur.

Zoals veel mensen weten hebben planten een gunstig effect op de creativiteit en productiviteit. Al met één extra plant blijkt het aantal associaties duidelijk toe te nemen ten opzichte van een kantoor zonder planten. Ook de projectie van een plant maakt mensen al creatiever. Zet niet te veel planten neer, want dat werkt juist averechts. Planten zijn stofnesten, zorg ervoor dat je de blaadjes regelmatig schoonspuit met de plantenspuit. Zo houd je de energie levend.

Tip 2: Combikantoor met ontmoetingsplek bevat het best.

Belangrijker nog: informele ontmoetingsplekken bevorderen de informatie uitwisseling en daarmee de innovativiteit. 85% van de gesprekken blijken over het werk te gaan (in tegenstelling tot wat men denkt: voetbal, het weer of de kinderen). Uit onderzoek blijkt dat het combikantoor het meest wordt gewaardeerd. In een combikantoor zijn mensen productiever en voelen ze zich comfortabeler. In dit soort kantoren zijn er andere opstellingen voor de verschillende functies als bellen, schrijven, brainstormen, nadenken en overleg. Elk type werk vereist een andere omgeving. Vooral de communicatie en concentratie verbetert door het combikantoor.

Tip 3: Led verlichting verandert je stemming.

Kleuren hebben verschillende invloed op mensen. Zo werkt wit licht inspirerend, blauw is goed voor creativiteit en van oranje licht word je blij. Onderzoek in welke kleur jij prettig werkt.

Tip 4: Pas de temperatuur aan.

Bij een temperatuurstijging van 21 naar 27 graden daalt de productiviteit met 30%. De thermostaat iets lager zetten en iets warmes aantrekken kan dus echt effect hebben.

Tip 5: Werk regelmatig een dag thuis.

Het nieuwe werken, onafhankelijk van tijd en plaats, met behulp van ICT, wordt soms wel gezien als bezuinigingsmaatregel. Het nieuwe werken is echter meer dan thuiswerken. Als je het nieuwe werken combineert met fysieke ontmoetingen, kan het zeer effectief zijn. Een belangrijke succesfactor is vertrouwen. De overheid promoot thuiswerken om de filedruk te verlagen, maar thuiswerkers zijn ook tien tot twintig procent productiever. Vooral werk waarbij je geconcentreerd moet zijn doe je thuis vaak sneller en beter. Je hebt geen last van pratende collega's en tijdverlies door files. Thuis werken mensen op tijdstippen waarop zij zelf het meest productief zijn. Dit kan 's morgens vroeg zijn op een tijdstip dat het kantoor nog niet open is. Thuiswerken wordt over het algemeen door werknemers als aantrekkelijk ervaren. Belangrijk is dat je duidelijke afspraken maakt met elkaar. Plan vaste momenten in waarbij iedereen wel op kantoor is, zodat er voldoende binding en contact blijft met de organisatie en elkaar.

Tip 6: Zorg voor een onderscheidend kantoor.

Aan de meeste kantoren in Nederland wordt weinig aandacht besteed. Het is vaak een allegaartje en er is te weinig plek voor de opslag van materiaal, omdat gedacht wordt dat alles tegenwoordig digitaal is. Als mensen hun spullen niet meer kwijt kunnen en deze terugvinden in een uitpuilende kast ontstaat er chaos. Daarom is het vrij gemakkelijk om een onderscheidende werkplek aan te bieden. Het gevolg is dat mensen trots zijn op het bedrijf waarin ze werken, zich prettiger voelen en beter presteren.



VUISTREGELS

4. Geloof er in en ga er voor ■

4. GELOOF ER IN EN GA ER VOOR

Om ergens in te geloven heb je in de eerste plaats eigenwaarde nodig en vervolgens moet je proactief kunnen zijn, volhouden en risico's durven nemen.



1. Eigenwaarde hebben

Eigenwaarde is iets anders dan zelfvertrouwen. Het gaat veel meer om zelfrespect, het beeld dat je van jezelf hebt en het besef wat je waard bent. Voor je welzijn is het belangrijk dat je tevreden bent met jezelf en dus een positieve eigenwaarde hebt.

2. Proactief zijn

Proactief zijn betekent in eerste instantie initiatief nemen en in tweede instantie beslissingen durven nemen en soms achteraf toestemming vragen. Om initiatief te kunnen nemen, is het belangrijk dat je kansen herkent én benut. Achterin dit hoofdstuk vind je zes tips voor meer proactiviteit.

3. Volhouden

Ergens in geloven is belangrijk, maar ervoor gaan misschien nog wel veel belangrijker. Je kunt iets alleen lang volhouden en constant bij mensen blijven aandringen als het om je passie gaat. Volhouden betekent dat je ondanks tegenwerking je plan doorzet en er gaandeweg sterker van wordt.

4. Risico's nemen

Risicobereidheid is het kunnen omgaan met onzekerheid en de bereidheid verlies te nemen. Uit onderzoek blijkt dat veel mensen moeite hebben met risico's nemen, omdat ze het gevaar lopen dat hun plannen afgewezen worden. Ze zijn bang voor ongewenste gebeurtenissen, willen onzekerheden beperken of hebben het gevoel dingen te kunnen verliezen, maar wat verlies je nou eigenlijk echt? Er valt zoveel te winnen als je af en toe iets durft te wagen. Toon lef! Je zult achteraf geen spijt hebben en je hoeven af te vragen: 'wat als ik het wel gedaan had?' Natuurlijk zal het soms fout gaan, maar van je eigen fouten leer je het meest.



RENÉ FRIJTERS

Getrouwd en een dochter

Voorheen: mede-oprichter van Alex, Marketeer of the Year 2004

Nu: bezig met opzetten van 'de bank van de toekomst'

Vrijwilligerswerk: 4 maanden in Zuid-Afrika

Opleiding: HEAO Bedrijfsinformatica Den Haag

Passie: Hardlopen, tuinieren, koken

BHAG: Give Financial Power to the Client

‘Voor mijn nieuwe bank wil ik alleen werken met mensen die er echt in geloven. Veel organisaties gaan beter functioneren indien de 40% ‘remmers’ zouden vertrekken. De 60% mensen die het naar hun zin hebben kunnen dan gewoon lekker aan de slag en presteren meer. Ondernemerschap betekent ergens in geloven en ervoor gaan.’

René Frijters is oprichter van beleggersbank Alex, waar hij als intrapreneur een groot succes van maakte. Op dit moment werkt hij aan zijn eigen bank, de Bank van de Toekomst.

Jij verlaat Afrika, maar Afrika verlaat jou nooit

Vanaf het moment dat René de deur opendoet is er een ontspannen sfeer en begint hij vrijwel meteen over zijn reis naar Afrika te praten, waar hij vier maanden vrijwilligerswerk deed voor Hugo en Liesje Tempelman van Stichting Tjommie (www.tjommie.nl). Hij hielp hen bij de bouw van een Amfitheater in een ‘township’, een megagaaf theater. Hij ontmoette in Afrika zoveel mooie mensen en heeft ze geleerd om plannen te maken, door ze bij de hand te nemen van begin tot eind. Hoe bereken je hoeveel stenen je nodig hebt? Hoe schat je in hoe lang je bezig bent met de totale bouw van het theater?



René zorgde naast de strategische planning voor de chips en de cola. Ook daar zette René dus een ontspannen sfeer neer. René: 'Je moet het gezellig maken voor de mensen. Zelf dachten ze de fundering van het theater in acht weken te bouwen, maar in ruil voor een 'braai', een barbecue met z'n allen, hebben we de fundering in vier weken voor elkaar gekregen. Ze waren zo ongelooflijk trots. Die mensen daar zijn hartstikke gelukkig, ze stralen. Daarvoor hoef je alleen maar naar hun gezichten te kijken en dan weet je het. Ze stralen geluk en zelfvertrouwen uit, denken niet na over hun pensioen en hebben over het algemeen geen behoefte aan een psycholoog.'

'Hier in Nederland maken we ons druk omdat we één procent loon moeten inleveren. Sterker nog, we protesteren als we er niet twee procent bij krijgen. We zijn zo verwend. Ik vind het mooi om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van talenten. In het theater oefent nu een lokaal koor, dat trouwens momenteel heel Zuid-Afrika doorgaat. Er is ook een dramaclub, een sportplaats, een plek om over aids en hiv te praten, noem maar op. Ontroerend was het om te zien hoeveel vrouwen ons vertelden dat ze ongelooflijk blij zijn met het theater. Hun kinderen hebben in het theater een veilig onderdak en hoeven niet meer op straat te zwerven waar het gevaarlijk is. Daar staan we hier niet bij stil, want bij ons gaan we naar het theater voor de 'fun'.

We hebben ze ook een waterput geschonken. Ze waren er zo blij mee. Hier in Nederland sta ik 's winters een kwartier onder de douche, omdat ik dat lekker vind. In Afrika leven rijke mensen met een zwembad in de tuin, soms nog geen kilometer van de armen die naar de waterput moeten lopen. Ongelooflijk en ook onacceptabel. Mijn hart is aan Afrika verpand. Ze zeggen altijd: 'jij verlaat Afrika, maar Afrika verlaat jou nooit'. Ik raad iedereen aan een keer vrijwilligerswerk in Afrika te doen. Het verrijkt je leven enorm en je horizon wordt erdoor vergroot'.



René in Afrika bij bouw Amfitheater

Alex is thans onderdeel van BinckBank een Nederlandse Beleggersbank met een beursnotering op Euronext Amsterdam. Alex werd in 1999 als kleine internetbank opgericht. Alex had als doel beleggers zonder tussenkomst van adviseurs toegang tot de beurs bieden. Heel laag-drempelig, begrijpelijk, gemakkelijk en met gevoel voor de klant. Alex ontketende een ware revolutie en groeide al snel uit tot marktleider op het gebied van online beleggen. In maart 2003 is Alex overgenomen door Rabobank Nederland. De Rabobank heeft Alex in 2007 verkocht aan Alex' grootste concurrent Binckbank.

Directeur geen aandeelhouder

Voor zijn reis naar Afrika was René, als medeoprichter van Alex, zeer actief voor de beleggersbank. Samen met Peter Verhaar is hij het brein achter de eerste internetbroker. Met hun eigen idee creëerden ze een miljoenenbedrijf met ruim tweehonderd medewerkers. Later werd Alex met miljoenen winst verkocht door Labouchère (Dexia) aan Rabobank en weer later aan BinckBank. René kijkt openhartig terug: 'mijn verplichte vertrek bij de overname door BinckBank voelde als verlies van een kind, al is dat natuurlijk veel erger. Er wordt behoorlijk wat levensplezier van je afgenomen als 'je kindje' wordt verkocht. Ik werkte in loondienst bij Alex en was een echte intrapreneur. We hadden alle vrijheid om te ondernemen en leverden toegevoegde waarde. Het resultaat: blijde klanten, blijde medewerkers en een blijde aandeelhouder. Het mooiste wat je kunt krijgen.'

'Succesvolle ondernemers beginnen nooit met ondernemen voor het geld. Het gaat ze vooral om vooruitgaan en plezier hebben. Ze ondernemen vanuit hun hart en hun passie. Dat blijkt goed te werken op de lange termijn. Als je het fantastisch doet, bouw je ook een fantastisch bedrijf op. Ik heb wel geprobeerd aandelen van Alex te krijgen en het bedrijf bij de eerste overname te kopen, maar dat kreeg ik helaas niet voor elkaar.'

'Bert Heemskerk van de Rabobank vroeg ooit aan me 'hoe bevalt het je hier bij de Rabobank? Wat vind je hier nog niet goed?' Ik zei hem: zolang ik de ruimte krijg, vind ik het leuk. Wat ik niet prettig vind is dat DGA hier voor Directeur Geen Aandeelhouder staat in plaats van Directeur Groot Aandeelhouder. Ik denk dat het heel goed werkt als je mensen een normaal bescheiden basissalaris geeft en daar bovenop een belang in het bedrijf in de vorm van aandelen of een mooie lange termijn bonus als de zaken goed gaan. Je bijdrage moet dan wel zichtbaar zijn. Geld motiveert alleen het eerste half uur, net nadat je het erbij hebt gekregen. Ik denk dat je gewoon lol moet hebben in je werk. Heel veel mensen zijn echter niet gelukkig in hun werk. Ze laten zich gijzelen, de bekende 'gouden kooi'. Dit is niet alleen slecht voor henzelf, maar ook voor het bedrijf. Hoe kun je eerlijk zijn tegen je werkgever, als je je laat leiden door angst om je baan te verliezen. Ik vind dat je als bedrijf een cultuur moet creëren waar iedereen z'n mond durft open te doen.'



Als het Alex niet wordt, dan stop ik ermee

‘We zijn op de naam ‘Alex’ gekomen door het feit dat beleggen emotie is en als er iets fout gaat je mensen wilt spreken van ‘vlees en bloed’. Alex dus! Gevestigde banken heten ‘Labouchère of Van Lanschoot’. Niets mis mee, maar weinigen realiseerden zich dat klanten van Alex hogere eisen zouden stellen dan de klanten bij de gevestigde orde. Alles moest sneller en beter. Daarom kozen we voor een voornaam om de toegankelijkheid te benadrukken en de innovativiteit van onze club weer te geven.

In eerste instantie vonden de aandeelhouders de naam Alex maar niets. Het moest en zou Labouchère Orderline gaan heten, maar ik heb toen gezegd: ‘Als het Alex niet wordt, dan stop ik ermee’. Het ging me niet zozeer om de naam, maar om het verschil in inzicht. Visie. Alex had niets van doen met het dienstverleningsconcept en de uitstraling van Labouchère. Als je een heldere visie hebt, sta er dan voor. Wees onafhankelijk en stop ermee als je iets moet doen waarin je niet gelooft. In de meeste bedrijven durven slechts een paar mensen hun mening en geloof te verkondigen en de rest houdt zich stil. Jammer want ook onder deze ‘rest’ zitten vaak fantastische visies en ideeën.’

Bepaal zelf wat er met je leven gebeurt

‘Waarschijnlijk gaat zo’n 60% van de mensen met plezier naar z’n werk. Dat betekent dat 40% niet met plezier naar z’n werk gaat en de andere 60% in de weg zit. Die mensen zijn acht uur per dag en alle uren die ze in hun hoofd met hun werk bezig zijn niet gelukkig. Zonde. Creëer daarom een leuke werkplek, want je bent baas over jezelf. Bepaal zelf wat er met je leven gebeurt’, zegt René daadkrachtig.

De Bank van de Toekomst

‘Op dit moment ben ik bezig met het opzetten van een nieuwe bank: de Bank van de Toekomst. Een bank die elke dag vernieuwend blijft en ook zorg draagt voor de toekomst van de klanten. Ik ben een ondernemer en geen bankier en dat wil ik ook niet zijn. Ik weet wat de klant wil, want ik ben in al mijn genen geïnteresseerd in wat klanten willen. Het opzetten van een nieuwe bank is een grote klus, een uitdaging. Ik ga alleen werken met leuke en professionele mensen. We gaan écht iets revolutionairs doen als we de juiste investeerder vinden. Net als toen ik bij Alex werkte zullen er zorgen zijn, maar die zijn er altijd. Iets moois creëren voor de klant gaat nooit zonder slag of stoot. De boventoon moet echter plezier zijn, want je leeft tenslotte maar één keer. Bij Alex deden we veel leuke dingen voor onze klanten. We waren gewend klanten te verwennen. Zelf had ik Alex nóóit verkocht, dus zo zie je maar dat aandeelhouders de baas zijn.

De Raad van Commissarissen van BinckBank wilde geen twee kapiteins op één schip en dat is jammer, want ik had zeker waarde kunnen toevoegen. De Rabobank kocht Alex voor veertig miljoen en verkocht het later voor 390 miljoen. In de tussentijd hebben ze nog eens honderd miljoen winst gemaakt. Dat is nog eens een mooie deal. Mijn vrouw zegt weleens dat ik nu een veel leukere vent ben dan in de tijd van Alex. Mijn ogen staan weer meer open voor al hetgeen er in de wereld gebeurt. Ze zei: ‘het was altijd Alex dit en Alex dat’. Ze gaf me de ruimte om ondernemend te zijn en heeft onze dochter eigenlijk alleen opgevoed. We hebben daar samen bewust voor gekozen en hebben daar ook geen spijt van. Op zich was ik niet eens zo heel vaak weg van huis, maar als ik thuis was, zat ik vaak nog in mijn hoofd bij het werk. Mijn dochter zei dan: ‘Pap je bent er wel, maar je luistert niet’. Als je partner niet honderd procent achter jou missie staat, is die gedoemd te mislukken. Als dat wel zo is, krijg je er veel voor terug. Zo, kon mijn dochter een keer praten met John McEnroe tijdens de Alex TennisClassics nadat hij verloren had (de kenners weten wat dat betekent). Gaaf natuurlijk. Zo heb ik veel mooie momenten met mijn vrouw en dochter beleefd in mijn ‘Alex tijd’. Als ik opnieuw een bank opstart vinden zij het prima als ik er weer helemaal voor ga. Op dit moment is de druk er nog niet echt. Toch zou ik er zo opnieuw voor kiezen, omdat je er zoveel terug voor krijgt.’

Steek je vinger op

‘Wat kun je medewerkers aanraden als ze ondernemender willen zijn?’ vraag ik René. ‘Steek je vinger op. Als er iets te doen valt en het lijkt je leuk, steek dan je vinger op en durf je nek uit te steken. Blijf bij alles wat je doet jezelf, want als je dat niet doet, loop je altijd op je tenen. Dan voer je een toneelstukje op en dat hou je niet je hele leven vol.’

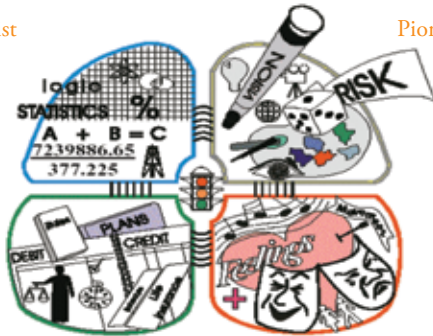
Geef mensen die een fout maken een nieuwe kans

‘Wat raad je leidinggevenden aan?’ René: ‘Geef mensen die een fout maken opnieuw een kans en verantwoordelijkheden. Sterker nog beloon hun fouten. Op deze manier ontstaat de juiste cultuur om te ondernemen. Deel schouderklopjes uit en geef de credits aan diegene die het werk echt gedaan heeft. Voel jezelf niet belangrijker dan de rest en vergeet niet te communiceren. Communicatie is megamoeilijk en je kunt het eigenlijk nooit voldoende doen.’

Ondernemersdenkstijlen

Met René bespreek ik de vier ondernemersdenkstijlen van de E-Scan Ondernemerstest, waarin vier denkstijlen worden onderscheiden: manager, specialist, verkoper en pionier. Ik ben benieuwd of René tips heeft voor leidinggevendenden om hier mee om te gaan. René: 'elke persoon motiveer je als leidinggevende op een andere manier om ondernemend te zijn. Laat mensen doen waar ze goed in zijn. Geef bijvoorbeeld specialisten de ruimte om zich in de inhoud te verdiepen. Als je dat niet doet, stompen ze af. Geef een verkoper, ook wel communicator, een podium, want die wil zichzelf laten zien. Maar maak hem ook bewust van het feit dat hij zonder zijn collega's niets te verkopen heeft. Geef visionairs de ruimte om te vernieuwen en ze zullen meer presteren dan verwacht. Zelf ben ik een combinatie van een pionier en een manager. Als IT'er zette ik, samen met Peter Verhaar en een paar slimme studenten, een bank op, doordat ik de mogelijkheid kreeg en de ruimte creëerde.

Specialist



Pionier

Manager

Verkoper

Ik ben met een club mensen op een andere locatie gaan zitten, want op het hoofdkantoor gaven mensen de schuld aan systemen als iets niet lukte. Niet terecht, want het kwam voor een belangrijk deel door de mensen zelf. Ik wilde geen 'ja maar' mensen. Ook voor de Bank van de Toekomst wil ik alleen mensen die er echt in geloven en ervoor gaan. Veel organisaties gaan beter functioneren indien de 40% 'remmers' zouden vertrekken.

De 60% mensen die het naar hun zin hebben kunnen dan gewoon lekker aan de slag en presteren hierdoor veel meer. Inmiddels ben ik een redelijk ervaren manager. Als manager kun je het niet alleen, dus is het echt belangrijk mensen de ruimte te geven, maar ze moeten het wel aankunnen. Natuurlijk is het goed als mensen een beetje buiten hun comfortzone zitten, maar iemand moet niet verdrinken.'

De klant in de watten leggen

'Als twaalfjarige krantenjongen toonde René al op jonge leeftijd ondernemerschap. Eenmaal per week betaalden mensen fl. 1,69 voor de krant. 'Ik kreeg dan meestal twee gulden of een rijksdaalder en mocht de rest als fooi houden. Toen de krant fl. 1,95 werd, bleef er nog maar weinig over en ben ik gestopt om een lucratiever bijbaantje te vinden. Vervolgens heb ik dertien jaar bij een groenteboer in de Frederikstraat in Den Haag gewerkt. De eigenaar wilde de beste groenteboer van Den Haag zijn en hij deed dit niet alleen door de beste producten te leveren, maar met name door de klant in de watten te leggen. Ik heb daar enorm veel geleerd. Handel in alles voor de klant, dat is wat ik op jonge leeftijd geleerd heb'.

In vier seconden failliet

‘Bij Alex sprak ik medewerkers regelmatig persoonlijk toe. Ik vroeg dan ‘hoe lang duurt het voordat Alex failliet is?’ Die vraag vonden ze lastig te beantwoorden. Welk antwoord ik ook kreeg, het was altijd te optimistisch, want het goede antwoord is slechts vier seconden. Als klanten ontevreden zijn kunnen ze op de knop ‘verkoop alles’ drukken en op de volgende knop ‘boek over na ABN AMRO’. Dan sta je als bank met lege handen. In vier seconden kun je dus failliet gaan. Het is belangrijk om je bewust te zijn van je kwetsbaarheid en iedere keer weer opnieuw de klant te verrassen.’

Beleggen is angst en hebzucht

René raadt mensen aan vooral niet te lenen, behalve voor de hypotheek of een studie. ‘Los de hypotheek netjes af, want dán bouw je vermogen op. Studeren zie ik als investeren in jezelf, in het bedrijf ‘IK’. Dat is heel anders dan beleggen op de beurs. Beleggen op de beurs moet je alleen doen als je er interesse in hebt óf als je veel geld overhebt. Als je dat niet hebt, moet je niet beleggen, want je kunt je geld kwijtraken en voel je je dan gelukkig? Beleggen is angst en hebzucht. Alex was een gaaf en cool merk. Daar kan ik een heel boek over schrijven, maar nu moet ik dat niet meer doen, want ik wil me focussen op de toekomst. De Bank van de Toekomst. Wie weet komt het er nog eens van als ik straks tachtig ben, maar op dit moment wil ik niet blijven steken in het verleden.’

Keuzes maken

‘Soms zie ik dat mensen geen keuzes maken. Ze willen en full time werken om hun ambitie kwijt te kunnen en ook nog eens een derde of vierde kind. Ik denk dat je dan óf je kinderen tekort doet óf je kunt je ambitie niet kwijt. Je móet keuzes maken. Ik wil dat mijn mensen het liefst vijf of anders vier dagen per week werken. Bij minder dan vier dagen per week is er geen focus meer op het werk. Op zich een prima keuze. Maar als je werkt moet je het bedrijf vérder helpen. Anders zijn medewerkers meer aan het overdragen dan aan het bijdragen.’

Wees een inspirator voor je omgeving

‘Ik vind dat managers moeten leren delegeren. Anders zijn ze zo overwerkt. Toen ik in Afrika was heb ik tot mijn genoegen de mensen daar kunnen helpen. Hugo en Liesje zijn een fenomeen en ze doen fantastisch werk. Hugo is een inspirator op en top, maar altijd druk, druk, druk. Ik herkende mezelf in hem en heb hem een spiegel voor gehouden en mijn leerpunten meegegeven. Als manager moet je kunnen inspireren en delegeren. Dat laatste is niet altijd eenvoudig, maar wel beter voor jezelf en je personeel, dus wees een inspirator voor jezelf en je omgeving.’

Het kompas van René Frijters

- Als er iets te doen valt en het lijkt je leuk, steek dan je vinger op.
- Blijf bij alles wat je doet jezelf. Anders loop je op je tenen en dat hou je niet je hele leven vol.

Extra voor leidinggevend en ondernemers met personeel:

- Geef mensen die een fout maken opnieuw een kans. Sterker nog beloon fouten. Zo ontstaat de juiste cultuur om te ondernemen.
- Geef mensen verantwoordelijkheden.
- Deel schouderklopjes uit. Geef de credits aan diegene die het echt gedaan heeft.
- Creëer een clubgevoel en doe leuke dingen met elkaar.
- Communicatie is megamoelijk, maar je kunt niet genoeg communiceren.
- Motiveer iedere medewerker op een andere manier. Laat mensen doen waar ze goed in zijn.
- Geef bijvoorbeeld specialisten de ruimte om zich in de inhoud te verdiepen. Als je dat niet doet, stompen ze af. Geef een verkoper een podium, want die wil zichzelf laten zien. Geef visionairs de ruimte om te vernieuwen en ze zullen meer presteren dan verwacht.
- Wees een inspirator voor je omgeving zodat mensen graag voor je werken.

Zes tips voor proactiviteit

Tip 1: Bestudeer succesvolle mensen

Vraag jezelf eens af. Wat doet iedereen om je heen? Zit je tussen klagers? Zit je tussen high potentials? Hebben ze een succesvolle carrière? Hebben ze het thuis op orde? Zien ze er gelukkig uit? Het is handig om mensen te bestuderen die naar jouw mening veel succes hebben. Welke initiatieven nemen zij? Ga anders een keer praten met iemand die je bewondert. Trakteer hem of haar op een lunch. De meeste mensen vinden het ontzettend leuk om over zichzelf te vertellen. Onze hersenen zijn namelijk verslaafd aan zichzelf, het beantwoorden van vragen en ritme.

Tip 2: Benut je kansen

De meeste mensen zien wel eens kansen, maar slechts weinigen van ons benutten deze kansen en nemen risico's. Als je vaker kansen wilt benutten, denk dan eens aan iets wat je graag doet, want als je bezig bent met iets wat je goed kan en leuk vindt, weet je precies wat je aan het doen bent en wat er allemaal moet gebeuren. Dan zie je het werk en is het gemakkelijker proactief te zijn.

Tip 3: Heb je de missie, visie en strategie nog scherp?

Je kunt alleen proactief zijn als de missie, visie en strategie van de organisatie waar je werkt helder is. Heb je deze nog scherp? Zo nee, vraag ernaar of formuleer zelf een nieuwe missie of 'bhag' als je in de positie bent.

Tip 4: Bouw credits op

Om proactief te mogen zijn, moet je vertrouwen wekken, credits opbouwen. Daarvoor moet er een veilige sfeer zijn waarbinnen fouten gemaakt mogen worden. Timothy Ferriss schrijft in zijn boek: 'laat elke werknemer beslissingen onder de 250 euro zelf nemen'.

Tip 5: Benut je kennis

De markt verandert voortdurend. De medewerker die vaak in contact staat met de buitenwereld voelt dat als eerste. Ondernemende medewerkers maken sneller de vertaalslag naar de aanpassingen die nodig zijn om aansluiting te zoeken in de markt. Maak dus gebruik van je kennis en wees proactief.

Tip 6: Steek je vinger op...

In een sfeer als 'doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg' kom je geen stap verder, want als je doet wat iedereen doet, dan krijg je wat iedereen krijgt. Dus doe eens gek en zet net even dat stapje harder voor een bepaalde activiteit.

'Als je de bestemming weet, is het makkelijk om de juiste trein te nemen.'

VUISTREGELS

5. Laat je zien ■

5. LAAT JE ZIEN

Laat zien wat je passie is en zorg ervoor dat anderen jou en je toegevoegde waarde zien, zodat je je passie kunt blijven volgen. Netwerken is één van de meest essentiële onderdelen om jezelf te laten zien. Netwerken is meestal leuk, maar het blijft een serieuze zaak. Het gaat om relaties opbouwen en onderhouden, discipline hebben en vooral veel geven.

1. Contacten opbouwen

Netwerken is in de beginfase razendsnel veel relaties opbouwen. Een relatie is altijd een wisselwerking. Wat de ander denkt, vindt, doet, voelt en zegt, heeft invloed op jou en andersom.

2. Contacten onderhouden

Het onderhouden van relaties is minstens net zo belangrijk als contacten leggen, al dan niet belangrijker. Het hebben van gemeenschappelijke interesses maakt het gemakkelijk om contacten te onderhouden.

3. Discipline hebben

Om te kunnen netwerken is het hebben van discipline noodzakelijk. Netwerken kost veel tijd en geld, want in de tijd dat je bij een netwerkbijeenkomst bent, kun je niet bij je familie zijn of ingezet worden voor een rendabel project. Er is bij netwerken meestal geen winst op korte termijn, maar wel op de lange termijn. Tot slot is het nakomen van beloftes cruciaal, want afspraak = afspraak.

4. Geven

Om te kunnen netwerken moet je goed kunnen luisteren en vragen stellen om te onderzoeken wat de ander nodig heeft. Onderschat je eigen belang echter niet en denk in win-win. Geef nuttige tips en koppel mensen aan relaties uit jouw netwerk, want netwerken betekent in eerste instantie altijd geven.





RAHMA EL MOUDEN

Geboren in Tangerang, getrouwd en twee kinderen: een dochter en een zoon

Functie: Directeur MAS Dienstverleners (Multicultureel Amsterdams Schoonmaakbedrijf)

Website: <http://www.mas-dienstverleners.nl>

Nevenfunctie: Lid dagelijks bestuur KvK Amsterdam

Prijzen: zwarte zakenvrouw van het jaar 1999, hoogvlieger 2005, IJ-Prijs 2005

Passie: lezen, reizen, m'n kleinkinderen en mensen helpen die hulp behoeven

BHAG: alle allochtone (met name Moslim-) vrouwen de vrijheid, emancipatie en onafhankelijkheid te geven, die ik nu geniet

‘Ondernemen is netwerken, netwerken en nog eens netwerken. Ondernemerschap is een spel waarbij menselijkheid en gelijkwaardigheid voorop staan. Vrouwen: Profileer jezelf. Mannen: blijf vooral zoals je bent, maar geef vrouwen de ruimte in de zakenwereld.’

Rahma el Mouden kwam op haar zestiende naar Nederland en werkte zich op tot een zeer succesvolle ondernemer. Haar succes blijft zeker niet onopgemerkt in het Nederlandse bedrijfsleven. Zo valt Rahma regelmatig in de prijzen. Ook afgelopen jaar werd ze weer genomineerd voor Marokkaanse zakenvrouw van het jaar.



Het interview met Rahma El Mouden vindt plaats op één van de warmste dagen van het jaar. Rahma verontschuldigt zich dat ze haar jasje niet aan heeft. Altijd hangt er een jasje klaar in de auto, maar uitgerekend vanochtend had ze het jasje eruit gehaald. Nu ze zich realiseert dat er een fotograaf bij het gesprek aanwezig is, zie ik aan haar gezicht dat ze dat toch een beetje jammer vindt. Al maakt het eigenlijk niet uit wat Rahma aantrekt, want ze blijft een kleurrijke zakenvrouw, een topondernemer en tegelijkertijd oma van vier prachtige kleinkinderen.

Ik accepteer geen verschillen

Het interview is nog niet begonnen of Rahma begint te praten over mannen. ‘Mannen hebben meestal meer succes in zaken dan vrouwen. Ondanks dit feit, kan ik zelf dingen juist twee keer zo goed als mannen, wat zeg ik... vier keer zo goed! Dat komt denk ik door mijn achtergrond en cultuur. In Marokko worden meisjes anders behandeld dan jongens, waardoor ik al vroeg wist: in dit land blijf ik niet wonen voor de rest van mijn leven. Ik ga naar Europa, want ik accepteer geen verschillen en ik wil op een plek wonen waar vrouwen gelijkwaardig behandeld worden. Als achtjarig meisje zat ik in mijn geboorteplaats Tanger op een muurtje te wachten. Tanger is een kustplaats in het Noorden van Marokko en er komen veel toeristen. Ik hoopte dat iemand mij zou meenemen naar Europa. Toen ik in de gaten kreeg dat dát nooit zou gebeuren, ondernam ik op mijn zestiende actie en trouwde ik met een man die naar Nederland ging.’

Vrouwen moeten zich meer profileren

Nu, 35 jaar later, constateert Rahma dat we er zelfs in Nederland nog lang niet zijn. ‘We roepen wel heel hard dat we geëmancipeerd zijn... nou, echt niet! Vrouwen hebben nog steeds een achterstand. Natuurlijk zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen ook leuk, maar er is een gigantisch gat. Mannen vragen en geven gemakkelijk advies. Ik heb mijn netwerk dan ook voor 95% te danken aan mannen. Vrouwen hebben moeite om advies te vragen, omdat ze te verlegen zijn. Al denken vrouwen aan de top hier anders over. Zij leggen de schuld bij de vrouwen zelf. Waarschijnlijk ligt de waarheid in het midden. Ik vind dat mannen moeten veranderen, want het wordt tijd dat vrouwen geaccepteerd worden in de zakenwereld. En de vrouwen moeten niet alleen meer lef en vertrouwen krijgen, maar ook tonen. Beide seksen moeten werken aan deze verandering. Ik merk dat vrouwen naast hun werk vaak veel meer zorgtaken op zich nemen, denk aan de kinderen en het huishouden. Vrouwen moeten daarom extra ondersteund worden. Vrouwen zouden zich veel meer moeten profileren en daar hebben we de kerels keihard bij nodig.’

Regelmatig verbaas ik me dat vrouwen zichzelf veel te weinig laten zien. Daarom wil ik met mijn bedrijf de zichtbaarheid van ondernemende vrouwen vergroten. Dat doe ik door het koppelen van ervaren oudere ondernemers aan jongere ondernemende vrouwen en door hen de kans te geven zichzelf via evenementen te laten zien..

Groet,

*Ariane Struyvenberg
Match en Mentor*



Soort zoekt soort, een gevaar voor elke onderneming

‘Het valt op dat tachtig procent van mijn vrienden man zijn. Mannen zijn eerlijk en nemen sneller beslissingen. Als mannen tachtig procent zekerheid hebben, gaan ze ervoor. Vrouwen willen geen honderd procent maar honderdvijftig procent zekerheid, waardoor ze vaak de boot missen. Vrouwen gaan overigens wel minder vaak failliet dan mannen. Beide seksen blijven mooi. Vrouwen zijn trouw en hebben weinig nodig om te zien wat er in hun omgeving gebeurt. Mannen zijn hier blind voor. Ik ga bijvoorbeeld twee keer per week naar de kapper. Na tien maanden zegt een mannelijke medewerker: ‘hé wat zit je haar leuk’. Nou vraag ik je! Mannen kijken wel, maar ze kijken niet met hun hart, terwijl vrouwen direct zien of klanten of collega’s goed in hun vel zitten. Het bedrijf draait het beste als geen van de etnische groepen of seksen overheerst. Daarom hou ik de balans van het personeelsbestand altijd goed in de gaten, want als een groep, maakt niet uit welke groep, bijvoorbeeld mannen, vrouwen, allochtonen, autochtonen, Marokkanen of Turken, boven de zestig à vijfenzestig procent komt, dan ontstaat er een mannencultuur of een allochtone cultuur. Voor je het weet loopt het percentage op tot tachtig procent en gaat het mis, want soort zoekt soort en dat kan gevaarlijk zijn voor een onderneming.’

Innerlijke vrijheid

Ook in het zakenleven accepteert Rahma geen verschillen. ‘Ik ga alleen met partners in zee als ik minstens vijftig procent van het aandelenpakket krijg. Ik zeg altijd: ‘ik wil geen stiefzusje zijn, maar een zus. Toen ik naar Nederland kwam, begon ik als schoonmaakster. Ik deed het goed, was ambitieus en kreeg al snel hogere functies. Daardoor werkte ik ’s avonds regelmatig door en kwam ik laat thuis. Dit was wel wennen voor mijn man en ik weet nog goed dat hij in het begin iedere avond op de hoek van de straat stond te wachten. Hij stapte met een smoes in de auto, maar later bleek dat hij samen bij ons huis aan wilde komen, zodat de burens vooral niet zouden denken dat ik alleen op pad was geweest. Ik heb hem meteen gezegd dat hij daarmee moest stoppen. Later wilde hij het ondernemerschap uit m’n hoofd praten, maar ik vroeg hem om achter mij en mijn plannen te staan en dat deed hij. Mijn man is nu trots op mij, mijn prestaties als CEO en als (groot) moeder en op mijn bedrijf. Hij is gaandeweg ontzettend veranderd en dat hoor ik ook terug van andere familieleden. Ik realiseer me dat ik het ontzettend getroffen heb, want we zijn gelukkig samen en hebben een mooie open en eerlijke relatie. Ik gun iedereen een partner die volledig achter je staat en accepteert dat je de dingen doet die jij wilt, want je hebt elkaars steun hard nodig. Als je echt van elkaar houdt, dan sta je achter elkaars plannen en idealen. Het mooiste op aarde is innerlijke vrijheid en dat gun ik in alle vrouwen. Daarom besteed ik veertig procent van mijn tijd aan vrijwilligerswerk, omdat ik alle allochtone vrouwen de innerlijke vrijheid, emancipatie en onafhankelijkheid wil geven, die ik nu geniet. Zo zit ik in het dagelijks bestuur van de Kamer van Koophandel in Amsterdam om ondernemerschap te stimuleren.’

Ondernemen is netwerken

‘In het vrijwilligerswerk kom ik tevens veel mensen tegen. Ondernemen is netwerken. Als je je netwerk niet onderhoudt, word je nergens meer voor uitgenodigd en wordt er niet meer over je gesproken. Je moet soms op je tenen lopen, want netwerken vergt veel tijd en deze tijd kun je niet met je gezin doorbrengen. Het is heel belangrijk voor je bedrijf dat je toch even een half uur handen gaat schudden. Zeker bij de top, want daar zit het werk. Praten onderaan de ladder heeft dan ook geen zin, tenzij je genoeg neemt met kleine projecten. Veel CEO’s hebben als taak de hele dag alleen maar netwerken om mensen te leren kennen, contacten te onderhouden en vertrouwen te wekken.’

Ik stop pas als ik dood ben

‘Eigenlijk had ik op m’n vijftigste willen stoppen, want er is meer in het leven dan MAS dienstverleners. Het liep alleen anders. Ik kreeg een auto-ongeluk en daardoor heb ik meer tijd nodig om m’n bedrijf op het gewenste niveau te brengen. Ik zit nu op zeven miljoen omzet en 420 medewerkers, maar ik wil dit minimaal verdubbelen of misschien wel naar twintig miljoen omzet. Op dit moment bieden we naast het schoonmaakbedrijf inmiddels ook beveiliging, onderhoud en advies. Mijn visie is dat bedrijven straks één bedrag per vierkante meter betalen voor alles: schoonmaak, de beveiliging, de catering, de receptie, echt alles. Noem iets en ik kan het leveren en als ik het zelf niet kan, dan huur ik het in. Verder denk ik erover om van MAS dienstverleners een franchiseformule te maken. Als ik straks 55 ben, dan ga ik iets anders doen. Al zal ik nooit volledig stoppen met werken, want ik stop pas als ik dood ben. Ik zou graag ooit een biografie willen schrijven. Misschien wil mijn dochter tegen die tijd de zaak wel overnemen, maar op dit moment kiest ze echter voor het moederschap. Ze heeft zelf één broer, maar dat vond ze veel te weinig en riep als kind altijd: ‘ik wil later vier kinderen!’ En warempel het is ook nog uitgekomen, want ze heeft inmiddels vier kinderen. Ze denkt dat het moederschap straks prima te combineren is met een carrière, maar ik ben benieuwd of ze het bedrijf later daadwerkelijk gaat en kán kopen. De kinderen krijgen het bedrijf namelijk niet cadeau, want als moeder ben ik niet verantwoordelijk voor wat zij willen. Ze zijn verantwoordelijk voor hun eigen geluk en het ontwikkelen van hun eigen talenten.’

In loondienst, ZZP of ondernemer

‘Natuurlijk zijn er bedrijven die kwaliteiten van mensen ontdekken, maar het valt me op dat talent lang niet altijd wordt ontdekt. Sommige mensen wachten niet af totdat iemand anders hun talent ontdekt. Ze starten voor zichzelf en verbranden alle schepen achter zich, zodat ze wel vooruit moeten. Zelfstandige ondernemers waren voorheen vaak goede managers in loondienst en waren toen al ondernemend. In loondienst is je salaris tot je pensioen uitgerekend. Ondernemen daarentegen werkt heel anders.

Het is een spel, een uitdaging en vrijheid, want de ene dag heb je niets en de volgende dag misschien iets gigantisch. Een ondernemer is altijd met morgen bezig. Hoe zit het morgen met de concurrentie, met de veiligheid van mijn personeel en met de veranderende markt? Je moet aan duizend dingen per dag denken. Ik kan iedereen aanraden om te ondernemen, want het is zo mooi. Aan de andere kant heb je in loondienst natuurlijk wel een vast inkomen en is je pensioen geregeld. Bovendien zou het niet handig zijn als iedereen voor het zelfstandig ondernemerschap kiest, want dan hebben we geen werknemers. Om werknemers het ondernemerschap te laten voelen, zouden ze eigenlijk een deel van de winst moeten krijgen als ze goed presteren. Of ze zouden natuurlijk ZZP'ers kunnen worden, maar dat zijn naar mijn mening geen echte ondernemers. ZZP'ers bieden meestal wel kwaliteit en lopen altijd op hun tenen, want als ze het niet goed genoeg doen, dan huurt straks niemand ze meer in.'



Door mijn werk zie ik veel rapportages van testen van ondernemende mensen voorbij komen. Wat mij opvalt is dat nagenoeg iedereen laag scoort op de competentie risicobereidheid. Dit is op zich goed te verklaren als je naar de piramide van Maslow kijkt. Daar is veiligheid en zekerheid de basis van elk bestaan, wat ervoor zorgt dat de meeste mensen niet snel hun kop boven het maaiveld uitsteken. Ik weet nog goed dat ik een goede baan opzegde bij de bank. De reacties van mijn collega's waren vooral: 'wat dapper' en 'dat je dat durft'. Vaak hoorde ik: 'meid, je zit hier in een gouden kooi' en dat was eigenlijk ook zo. De bank is in financieel opzicht een goede werkgever. Er zijn voldoende perspectieven en fantastische voorwaarden. Een vast contract bezorgt mensen zekerheid, veiligheid, maar ook luiheid. Lui in de zin van: 'ik heb de buit binnen, dus nu hoef ik niet meer overdreven goed te presteren'. Daar is een crisis een uitstekend medicijn voor. Dan zijn mensen ineens weer tevreden met hun baan, doen ze meer hun best en melden ze zich minder vaak ziek.

Ondernemerschap is een spel

‘Ondernemerschap moet je niet koppelen aan dollartekens. Ondernemerschap is een spel en dit spel moet je beheersen. In het buitenland kennen ze de regels van dit spel beter. Het gaat vooral om menselijkheid, maar ook om vrijheid, betrouwbaarheid, fouten toegeven, fouten herstellen én de rol van adviseur innemen (in plaats van de rol van verkoper). Ik heb altijd een doel. Mijn mensen moeten allemaal tevreden zijn. Als mensen bij mij weggaan, omdat ze ontevreden zijn, dan doet dat pijn. Als ze weggaan, omdat ze willen doorgroeien en dat dit ergens anders beter kan dan bij MAS, dan vieren we dat samen.’

Met elkaar spreken in plaats van over elkaar spreken

‘Medewerkers die zich profileren bij MAS, zien dat ook in hun loonzakje terug. Elk jaar krijgen mensen die goed gepresteerd hebben gratificaties. Wie een diploma haalt, weinig ziek is of lang in dienst is, krijgt ook wat extra's. Het opleiden van mensen staat bij ons hoog in het vaandel. Ik weet nog goed dat in het begin mensen tegen me zeiden: ‘eerst leid je ze op, dan ontwikkelen ze zich en vervolgens gaan ze bij je weg’. Dat kan wel zo zijn, maar je krijgt er ook opgeleide mensen voor terug. Je moet vertrouwen in je mensen hebben. Onze medewerkers zijn net zo belangrijk voor ons als onze opdrachtgevers. Verder zie je dat in veel bedrijven over elkaar wordt gesproken. Bij MAS hanteren we allerlei regels om dat te voorkomen. We groeten elkaar en spreken elkaar aan in plaats van dat we over elkaar spreken. Het beleid werkt goed, omdat we weinig verzuim en verloop hebben terwijl de schoonmaakbranche bekend staat om het hoge verzuim en verloop. Het verloop ligt bij ons onder de vijf procent en het verzuimpercentage bedraagt slechts 3,5 procent. Als mannen zich ziek melden dan is dat meestal vanwege zwaar werk of een conflict. Vrouwen hebben andere redenen. Nieuwe medewerkers komen altijd binnen via onze eigen mensen, dus werven is tot nu toe niet nodig geweest. Ook voor ouderen is bij ons plek. Ze zijn trouw en ervaren. Elk jaar groeien we met tien tot vijftien procent en inmiddels werken we naast Amsterdam en omgeving in Rotterdam, Den Haag en ‘t Gooi.’ Ik vraag haar: ‘Rahma, dit zijn de cijfers, maar wat is het geheim?’ Met een warme glimlach antwoordt ze: ‘Ondanks dat ik een lastige leidinggevende ben, ben ik ook een soort moeder. Ik hou van mijn mensen. MAS is een dynamisch bedrijf dat altijd iets meer doet. Mensen weten bij ons waar ze aan toe zijn. Als het niet goed gaat, dan horen ze dat direct. De meeste kantoormedewerkers die bij mij zijn weggegaan, komen een voor een weer terug. Ik merk dat mensen die terugkomen nog meer gemotiveerd zijn. Goede mensen mogen altijd bij me terugkomen. Zo kwam ook commercieel manager Nico de Goede terug en heeft hij nu zelfs een aandeel in het bedrijf. In 2005 zorgde hij dat MAS dienstverleners het certificaat kreeg van Investors in People. Ik vond dit in eerste instantie het zoveelste certificaat, maar al snel kreeg ik veel waardering voor de organisatie. Het zorgt er echt voor dat je scherp blijft en het dwingt je om ontwikkelingen vast te leggen en om van boven naar beneden te communiceren. Er wordt steekproefsgewijs gecontroleerd. Als je het niet goed doet, pakken ze je het certificaat ook zo weer af.’

Elk bedrijf zou dit certificaat moeten hebben, want het is het beste certificaat dat er is. Het is namelijk het enige certificaat dat niet te beïnvloeden is, dus ik ben heel trots dat wij het hebben’.

Europa, de droom

Aan het eind van het interview maken we foto’s van Rahma terwijl ze voor de boekenkast staat. In de kast prijken allerlei souvenirs. Zo staat er een waterpijp, meegenomen door een personeelslid van vakantie. Er staan ook allerlei vlaggetjes, zoals de ABN AMRO vlag waar MAS al veertien jaar met genoeg bankiert. De andere vlaggen zijn van landen die belangrijk zijn voor Rahma, namelijk Suriname, Turkije, Marokko, Nederland en natuurlijk Europa, want met Europa is de droom van deze kleurrijke vrouw ooit begonnen.



Het kompas van Rahma el Mouden

- Wees trouw aan jezelf en je werkgever.
- Neem al het werk aan, voel je nergens te goed voor.
- Zorg dat je opleidingen volgt.
- Vrouwen: profileer jezelf. Mannen: blijf vooral zoals je bent, maar geef vrouwen de ruimte in de zakenwereld.
- Je bent verantwoordelijk voor je eigen geluk en het ontwikkelen van je talenten.
- Het is belangrijk dat je partner achter je staat.
- Onderhoud je netwerk. Netwerk vooral bij de top. Begin bijvoorbeeld met vrijwilligerswerk.

Extra voor leidinggevend en ondernemers met personeel:

- Verzamel ondernemende mensen om je heen om het verzuim- en verlooppercentage zo laag mogelijk te houden.
- Altijd iets meer doen.
- Leid je mensen op.
- Creëer een dynamische werkomgeving.
- Hou van je medewerkers.
- Geef eerlijk en direct feedback, als iets fout gaat, maar ook als iets goed gaat.
- Hou de balans van je personeelsbestand in de gaten.
- Beloon mensen die goed presteren extra.
- Het keurmerk 'Investors in People' is vooral voor zorg, onderwijs en zakelijke dienstverlening.
- Onderzoek de mogelijkheden voor het certificaat 'Investors in People' voor jouw bedrijf.
- Zie in en laat zien dat je medewerkers net zo belangrijk voor je zijn als je klanten.
- Zorg dat mensen in het bedrijf met elkaar spreken in plaats van over elkaar spreken.

Acht netwerktypen

1. Netwerken is iets anders dan verkopen. Begin niet gelijk met verkopen. Je hebt een lange adem nodig.
2. Netwerken op basis van wederkerigheid. Geef eerst een nuttige tip of referentie zonder er onmiddellijk iets voor terug te verwachten.
3. Netwerken op basis van vertrouwen. Kom beloftes stipt na.
4. Netwerken is persoonlijk. Ondanks alle sociale media, blijft een leuk gesprek beter hangen. Bouw op basis van persoonlijke activiteiten uw netwerk uit.
5. Waar ligt je gesprekspartner wakker van. Zoek naar problemen waar je bij kunt helpen.
6. Netwerken is hard werken. Het is een werkwoord. Het betekent dat je er actief mee aan de slag moet. Concentreer je inspanningen. Beter één regelmatige bijeenkomst consequent bezoeken, dan vijf zo nu en dan.
7. Op de juiste plaats netwerken. Zoek naar de juiste bijeenkomsten om te netwerken. Op de verkeerde plaatsen ontmoet je... precies de verkeerde mensen.
8. Leg snel en veel contacten. Blijf niet te lang bij dezelfde personen plakken.

Bron: Michel Hoetmer

VUISTREGELS

6. Wees leergierig ■

6. WEES LEERGIERIG



Om leergierig te kunnen zijn, is het belangrijk dat je nederig bent voor de kennis en kunde van anderen. Neem kennis op door te luisteren, vragen te stellen, te observeren en jezelf te zijn.

1. Luisteren

Drie cruciale eigenschappen voor leergierigheid zijn goed kunnen luisteren, samenvatten en doorvragen. Het kost meestal meer energie om te luisteren, dan zelf te praten, maar je eigen verhaal ken je al, dus je kunt veel meer leren van het verhaal van anderen. Vat het verhaal regelmatig samen om te checken of je het goed hebt begrepen en om de ander het gevoel te geven dat je luistert. Gebruik hierbij dezelfde woorden als de verteller, zodat hij zich optimaal begrepen voelt.

2. Vragen stellen

Hoe meer vragen je stelt, hoe meer je te weten komt, want mensen geven bijna altijd antwoord op een gestelde vraag. Stel bijvoorbeeld elke dag drie vragen die je anders niet gesteld zou hebben en verbaas jezelf over het resultaat. Als je oprechte interesse hebt in anderen is het gemakkelijker om naar ze te luisteren en vragen te stellen.

3. Observeren

Door te observeren ontdek je hoe iemand in elkaar zit en leer je meer over die ander en hoe jij daarop in kunt spelen.

4 Jezelf zijn

Als je jezelf bent, ben je minder druk met wat je omgeving van je vindt en heb je meer tijd over om open te staan voor anderen en nieuwe dingen te leren.



ANATOL KUSCHPÈTA

Directeur van New Life University

Website: www.newlifeuniversity.com

Kinderen: een zoon

Functie: Trainer, coach

Voorheen: reisde hij de hele wereld over

Opleiding: Technisch Universiteit Delft, Odulphus Lyceum

Passie: kennis vergaren, fotograferen

BHAG: mensen laten excelleren

‘Ondernemerschap is teachability’



The teachability factor is bepalend voor succes

Anatol steekt meteen van wal: ‘de minimale voorwaarde voor succes is ‘teachability’. Anders gezegd: the teachability factor is bepalend voor succes. Met teachability bedoel ik nederigheid voor kennis en kunde

van anderen. Je kunt namelijk van iedereen iets leren. Het gaat niet om zelfvertrouwen en ‘the skill set pur sang’, maar veel meer om ‘het willen leren’. Ik ken mensen die denken dat leren veel tijd kost, maar ik weiger dit te geloven. Mijn oprechte interesse in mensen komt vooral voort uit mijn honger naar kennis. Bij voorkeur werk ik met leergierige mensen en vroeg laatst aan een klant van ons: ‘Ben jij teachable?’ Hij antwoordde: ‘best wel’. Dat vond ik niet genoeg en ik vroeg of ik met z’n baas mocht werken, omdat hij wel teachable is. Het gaat me om het resultaat dat ik voor het bedrijf met een team wil bereiken. Anders was het zonde van alle tijd en energie geweest.

Anatol Kuschpèta is oprichter van New Life University en is werkzaam in het bedrijfsleven waar hij veelvuldig directies ondersteunt van ondermeer Albert Heijn, DSM, Etos, Gall & Gall en Bruna.

Hij geeft ook particuliere opleidingen aan mensen die op zoek zijn naar meer geluk, evenwicht en succes in hun leven. Anatol weet als geen ander mensen te motiveren.

Momenteel is hij een van de grotere trainers in Nederland en zal hij nog veel van zich laten horen. Binnenkort komt zijn eerste boek uit.

Gisteren heb ik een meisje gecoacht dat geen geld had en heb er niets voor gevraagd. Ik deed het puur voor voldoening, omdat ze megateachable is en ik een snelle groei bij haar kan zien. Vroeger keek ik altijd naar MacGyver en daarin zegt Angus MacGyve: 'I owe you one'. Daar geloof ik dan weer wel in. Al weet je niet hoe en wanneer, uiteindelijk komt alles een keer bij je terug.

Succesvolle ondernemers en ondernemende medewerkers zijn hartstikke teachable. Ze hebben honger naar kennis, ze stellen vragen, en luisteren goed. Het is slim om vragen te stellen en te luisteren, want oplossingen liggen op straat. Sommigen maken er zelfs een spel van om dom te doen, al ben ik daar persoonlijk minder fan van. Vaak zijn het de hoogst opgeleide mensen die stommetje spelen. Om succesvol te zijn is het dus belangrijk dat je echt luistert en teruggeeft wat je gehoord hebt. Dat betekent meestal letterlijk dezelfde woorden teruggeven aan de ander. Leergierigheid kom ik echter niet vaak tegen in het bedrijfsleven. Een gemiste kans, want als je niet zozeer iets nieuws wilt leren, dan wil je misschien wel iets weten van een ander. Een soort oprechte nieuwsgierigheid.

Het valt me op dat de meeste geslaagde mensen die ik ken weinig zelfvertrouwen hebben, maar ze hebben wel eigenwaarde, zijn leergierig en oprecht geïnteresseerd. Succesvol zijn betekent dus niet dat je zelfverzekerd moet zijn. Door mijn werk coach ik veel public speakers, waarvan een aantal ongelooflijk teachable zijn en direct toepassen wat ze geleerd hebben. Die mensen ontvangen vervolgens allerlei reacties als: 'wow, what the hell is happening?'

Volgens Anatol is alles wat een mens kan bedenken haalbaar, dus ook jij kunt bereiken wat je wilt.


De vraag is alleen wat zijn je dromen en wil je dat ook echt?

Maak versneld carrière

'Mensen kunnen versneld carrière maken, door hele stappen over te slaan. Ik maak dit dagelijks mee met mensen die ik coach. Stel je wilt een paar stappen overslaan om uiteindelijk CEO van een groot bedrijf te worden. In dat geval moet je op z'n minst denken en je gedragen als een directeur. Dat betekent meestal dat je een andere 'mindset' moet hebben. Daarnaast is kleding het verlengstuk van je persoonlijkheid, wat aan de ene kant jammer is, maar van andere kant ook mooi. Je stopt niet waar je huid stopt. Net zo goed dat je mensen kunt raken met je woorden, dus je stopt ook niet waar je mond stopt. Maar er is meer voor nodig dan alleen denken, handelen en je kleden als een CEO. Je moet vooral heel hard willen werken, minimaal zestig à zeventig uur per week. Ik ken CEO's die na een dag werken even een snelle douche nemen om vervolgens de volgende meeting in te gaan. Ze slapen in luxe hotels, dat is waar, maar ze komen wel pas om één uur 's nachts aan en dan is er ook nog die conference call om vijf uur 's ochtends in verband met het tijdsverschil.

Ik heb inmiddels geleerd dat je eerst hard moet werken en jezelf helemaal moet geven, voordat je er veel voor terug krijgt: 'First you have to pay the price'.

Bijna alle toppers die ik ken, denken vanuit een groter geheel en geloven dat alles energie is. Dat blijkt als ik met hen praat over kwantum fysica. Hiermee bedoel ik dat alles wat je uitzendt je ook weer terugkrijgt en dat visualisatie leidt tot toeval. Dat klinkt misschien spiritueel, maar het werkt wel voor ze. Visualiseren kun je doen door een filmpje in je hoofd te maken van iets dat je heel graag wilt bereiken. Het beste is als je dit doet voor het slapen gaan of als je net wakker wordt. Als je bijvoorbeeld de marathon wilt winnen dan is het handig als je jezelf ziet alsof je al over de finish bent. Ook voor verslavingen kan visualiseren goed werken. Stel: je rookt en je ziet jezelf steeds heel ongezond en oud (rimpelig) worden door het roken. Als je dat drie weken volhoudt, dan krijg je vanzelf een aversie tegen roken. Visualiseren kun je vergelijken met een bioscoop waar vijf films tegelijk draaien. Je kiest voor een film en wat blijkt, je vindt de film niet leuk. Je hebt de keuze om uit te stappen en een andere film te kiezen, want jouw leven is een bioscoop, dus creëer je eigen film!



Maak vanavond voordat je naar bed gaat of morgenochtend voor het opstaan eens een filmpje van iets dat jij heel graag wilt.

Het beste uit jezelf te halen

'Tachtig procent van de mensen doet niet wat hij of zij daadwerkelijk wil'. Anatol doet nog eens twintig procent bovenop het percentage dat René Frijters in het begin van dit boek al noemt. 'Mensen durven hun talenten niet te benutten en halen dus niet het beste uit zichzelf. Dat is eigenlijk vreemd, want het menselijk lichaam is het meest slimme dat er is, kent geen hiërarchie en alle functionaliteiten werken met elkaar samen.

Om als bedrijf succesvol te kunnen zijn, begint het bij een goede selectie aan de poort, want elk bedrijf is als het ware een lichaam en niet elk lichaam heeft dezelfde sfeer en structuur. Het is voor bedrijven lastig om goede mensen te krijgen. Mensen moeten bij het bedrijf passen en het management moet ervoor zorgen dat de juiste persoon op de juiste plek terecht komt. Bedrijven die dit niet inzien gaan naar de haaien, omdat ze een uitloop van talenten gaan meemaken, tenzij ze de komende twee à drie jaar actie ondernemen. Er ontstaan nieuwe netwerken en er is een toename van het inschakelen van ZZP'ers. Dit komt onder andere doordat bedrijven (lichamen) ziek zijn en ze niet optimaal kunnen functioneren. De reden hiervan is dat de structuur niet klopt en mensen niet op de juiste plek zitten. Mensen kunnen prima zelf een hypotheek regelen, een fantastische bruiloft, een wereldreis, maar op het werk moeten ze voor alles toestemming vragen. Dat werkt niet. In een bedrijf heb je proactiviteit nodig in plaats van restricties en kaders. Als je mensen op de juiste plek zet, dan krijg je blije mensen.

Ieder bedrijf heeft een erfenis, waardoor je constant moet streven naar verbetering. Op dit moment haalt lang niet elke medewerker honderd procent uit z'n baan. Dit komt vooral doordat het een minder perfecte match is en er te weinig oprecht geïnteresseerde managers zijn. Ik geloof ook niet in managers, maar meer in rollen. Managen is een stom woord, want ik ken weinig mensen die gemanaged willen worden. Een manager zou bezig moeten zijn met het opnieuw organiseren van het potentieel vanuit een oprechte interesse en natuurlijk door teachable te zijn.'


On demand wordt steeds meer real time

'Naast de toename van het aantal ZZP'ers zie ik nog een andere trend. Mensen willen alles steeds meer 'on demand', dat wil zeggen dat ze direct iets willen ontvangen als ze erom vragen. Zo kijk ik zelf geen journaal meer, want ik ga niet wachten totdat het acht uur is. Ik check het nieuws wel even op nu.nl. On demand wordt steeds meer 'real time', al is dat soms onmogelijk, het is wel wat mensen willen.'

'Ik verbaas me erover dat...

...bedrijven nog steeds periodieke bonussen uitkeren. Dat werkt niet. Sterker nog, het werkt contraproductief, dus je kunt mensen beter een bonus geven zonder dat ze van te voren weten of en wanneer die komt. Je wacht in je relatie toch ook niet een jaar met te zeggen 'ik hou van je'. Op dit moment schrijf ik een boek waarin elk hoofdstuk begint met de zin 'ik verbaas me erover dat...'. Het is toch raar dat mensen niet mogen werken waar en wanneer ze dat willen. Ik begrijp dat je in een bedrijf met duizenden mensen concessies moet doen, maar noem één persoon die er vroeger van droomde om de hele dag in een hokje te zitten. In ons nieuwe kantoorpand hebben we twee badkamers laten installeren, want uit onderzoek blijkt dat de beste ideeën onder de douche ontstaan. Wat maakt het dat bedrijven dan geen douche op kantoor hebben? Hiermee bedoel ik geen standaard douche, omdat het nu eenmaal volgens een bepaalde richtlijn hoort. Het moet natuurlijk wel écht zijn.

Ook verbaas ik me erover dat ik door organisaties eerst wordt ingehuurd om de top van het bedrijf de nieuwe strategie te presenteren, daarna de top honderd en daarna de overige tweehonderdduizend medewerkers. Dat is toch waanzin? Het werkt toch ook niet als we hier met z'n drieën een gesprek hebben en ik een van de twee straks mee uit lunchen vraag? Dan passeer ik iemand. Dat doen ze in bedrijven wel en daardoor voelen mensen zich gepasseerd en minder betrokken. Het is niet meer van



Ook in mijn eigen bedrijf merk ik dat mensen steeds meer producten 'on demand' willen. Zo bestellen ze een ondernemingsplan of haalbaarheidsonderzoek dat gisteren klaar moet zijn.

deze tijd, want met één 'tweet' kan een CEO bij wijze van spreken zijn hele workforce laten weten welke richting hij met het bedrijf op wil. Het zou toch mooi zijn als een directeur zegt: ik weet het nog niet precies, maar we trekken deze lijn en geef me je input'.

Levensmetafoor

'Dat ik me zo vaak verbaas, komt waarschijnlijk doordat ik vroeger een typische nerd met een computer was. Daardoor ben ik uit nood geboren een observator geworden en heb ik als levensmetafoor: het leven is een grote rivier, sommigen gaan met de stroom mee, sommigen gaan tegen de stroom in en ik sta op de kade. Op mijn achttiende ging ik studeren in Delft, omdat mijn vader hoogleraar aan de universiteit was. Ik voelde me daar heel ongelukkig, ook al had ik af en toe best plezier. Op een dag besloot ik te stoppen met studeren en heb dit mijn vader verteld, wat ik eng vond, omdat het tegen zijn verwachtingspatroon in ging. Ik werd dus niet gelukkig van 'met de stroom meegaan', maar van 'tegen de stroom inzwemmen' werd ik moe. Tegenwoordig sta ik op de kade, want op de kade zie ik andere dingen en ben ik een meta-observeerder geworden. Ik bevind me bijna alleen nog maar in metaposities, waardoor ik patronen heb leren herkennen. Dit komt doordat ik mezelf ben en daardoor heb ik meer tijd over, omdat ik het minder druk heb met andere dingen. Als je overtuigingen veranderen, verander je niet alleen zelf, maar verandert ook je kennissenkring. Diegenen die niet meer in het 'toneelstuk' passen, haken vanzelf af. Doen wat bij je past en jezelf blijven, daar gaat het om!'

'Om te zien of anderen zichzelf zijn, kijk ik vooral naar congruent gedrag. Daarvoor gebruik ik mijn fotografisch geheugen en maak ik eerst een beginfoto van iemand die ik zie. Later maak ik, als die persoon denkt dat niemand kijkt, een tweede denkbeeldige foto. Als er verschil in deze twee momentopnames zit, is iemand niet zichzelf.



Als je in een sjiek restaurant gaat eten, terwijl je eigenlijk niet weet hoe het hoort, zeg dat dan gewoon eerlijk. Dat siert je. Ik weet nog goed dat ik een keer bij een Porschedealer in een pak aankwam. De verkoper zei: 'je komt geen auto kopen hè'. Ik vraag 'Nee, dat klopt, maar hoe weet je dat?' Hij antwoordde: 'mensen die een Porsche kopen, komen altijd in een spijkerbroek met gaten.'

Vraag je partner, collega, vriendin naar haar of zijn levensmetafoor. Daardoor leer je in één klap waarom iemand bepaalde beslissingen neemt. Als je het leven als een spookhuis ziet, (je weet nooit wat er achter welke hoek vandaan komt) dan sta je heel anders in het leven dan als je het leven als een feest of een spel ziet.

Geloof dat alles goed komt

'Mensen vragen zich soms af of je nog wel jezelf bent als je je gedraagt en kleedt zoals van je verwacht wordt, maar juist kleding en gedrag kunnen een hoger doel dienen, zolang je hiermee maar geen schade toebrengt aan jezelf en aan anderen. Ik ben mijn pak niet, dus als daar twee lettertjes op moeten staan die me helpen mijn doel te bereiken, so be it. Sinds kort draag ik een nieuwe bril, maar ik voel me nog steeds authentiek, ondanks een totaal andere bril. Vaak is een nieuw uiterlijk de eerste keer wel spannend, net als seks. Dat is de eerste keer ook spannend, maar het past wel bij ons. Imago is niet vies en gebruik het om te wezen wie je wilt zijn. Zo weet Steve Jobs prima waarom hij altijd zwarte coltruien draagt, want dat hoort bij zijn imago. In sommige branches helpt het ook als je een bepaald accent aanleert of afleert om je doel te bereiken. Mijn doel is om miljoenen mensen op een hoger plan te tillen en daar past mijn vroegere Brabants accent 'nie' bij, dus spreek ik nu vloeiend Nederlands en Engels. Als ik iets wil bereiken dan begint het vaak bij de gedachte: 'I don't want to settle for anything less'. Meestal word ik geprikkeld doordat iets veel beter kan of doordat ik iets heel graag wil, waar ik kippenvel van krijg. Dat werkt het beste als ik even niet meer nadenk, maar m'n intuïtie volg. Daar geloof ik stevig in.

Om je doelen te kunnen bereiken is het belangrijk dat je goed voor je eigen instrument zorgt. Je hebt het gekregen om het op de juiste manier in te zetten, dus eet gezond, drink gezond en denk gezond. Een handige strategie is erin geloven dat alles goed komt: 'things will allways work out for the best.' Het leven is altijd in balans, maar vraag jezelf wel af of dit de juiste balans voor je is. Als je namelijk zeventig uur per week werkt, kun je op dat moment niet ergens anders zijn. Je ziet vaak bij toppers dat ze vanaf een jaar of vijftig beginnen aan hun tweede of derde huwelijk. Werk staat op nummer één en meestal weet de vrouw dat ook. Als het gezin altijd op nummer één staat, dan heeft het bedrijf niets aan je, maar als het werk altijd op één staat, dan word je bedrijfsblind en daar heeft het bedrijf ook niets aan.

Mandela ging onlangs niet naar de WK opening vanwege een familiedrama, omdat zijn achterkleindochter Zenani overleed door een ongeluk. Hij koos heel duidelijk, al denk ik dat hij precies wist welke invloed zijn beslissing op de media zou hebben.'

Word extreem goed in wat je passie is

'Ooit wilde ik in achtenveertig uur de beste taxichauffeur worden die er was, dus zocht ik chauffeurs op die extreem goed waren. Ik ontdekte dat ze eigenlijk maar wat voor zich uit zaten te staren, terwijl de minder goede chauffeurs naar van alles en nog wat keken. Het geheim zit hem dus in perifeer kijken. Toppers in het bedrijfsleven kijken ook perifeer, ze staren langs je heen. Je kunt heel snel buitengewoon goed in iets worden door de beste op dat gebied te observeren en het gedrag te extrapoleren en jezelf dat gedrag aan te leren.

Als je doet wat je passie is, dan is de kans groot dat je daar expert in bent of wordt. Als je dat talent voor mensen inzet die dat talent niet hebben dan voeg je waarde toe. Dat is ondernemen, in een baan of als zelfstandig ondernemer. Dan is de kans het grootst dat je gelukkig wordt en fulfillment krijgt. Je toont lef. Heb je een job waarin je je talent niet kwijt kunt, neem dan ontslag. Ik heb het zelf drie keer gedaan zonder dat ik al iets nieuws had. Ik kan het iedereen aanraden.

Om erachter te komen wat je levensmissie is, begin je met alles op te schrijven wat je leuk vindt. Werkelijk alles. We willen allemaal doen wat we leuk vinden, maar gisteren sprak ik nog een moeder met drie kinderen en een topbaan, die niet doet wat ze eigenlijk wil. 'Het liefst zou ik, hele dagen lang, maar ja, dat kan niet, hè?'

Het kompas van Anatol Kuschpèta

- Be teachable, want the teachability factor is bepalend voor succes. Wees nederig voor de kennis en kunde van anderen, stel vragen, luister goed, observeer en wees oprecht geïnteresseerd.
- Denk, kleeft en gedraag je als iemand die je graag wilt zijn en word diegene die je wilt zijn.
- Heb niet te veel zelfvertrouwen, maar wel eigenwaarde.
- Denk vanuit een groter geheel, want alles is energie.
- Visualiseer wat je graag wilt.
- Verander de overtuigingen waar je last van hebt.
- Herontdek jezelf.
- Geloof dat alles goed komt.
- Word extreem goed in wat je passie is.
- Om erachter te komen wat je levensmissie is, begin je met alles op te schrijven wat je leuk vindt, werkelijk alles.
- Visualiseer wat je graag wilt.

Extra voor medewerkers

- Heb je een job waarin je je talent niet kwijt kunt, neem dan ontslag.

Extra voor leidinggevend en ondernemers met personeel

- Regel een luxe douche op kantoor.
- Zeg altijd ja tegen klanten en zorg dat je steeds sneller kunt leveren waar klanten om vragen.
- Laat je mensen als dat mogelijk is werken waar en wanneer ze willen.
- Vertel belangrijke informatie aan al je medewerkers tegelijk.
- Zet mensen op de juiste plek.

Piramide van Bateson om achter je levensmissie te komen

Kom achter je levensmissie door jezelf vragen te stellen over je succeservaringen.



Omgeving

- Welke succeservaring stel ik me voor?
- Hoe zag die situatie eruit?
- Wat gebeurde er precies?
- Welke consequenties had deze situatie voor mij?

Gedrag

- Wat deed ik in die situatie? Hoe deed ik dat?
- Op welk punt was ik over mezelf het meest tevreden?
- Wat was mijn invloed in de situatie?
- Hoe had ik nog meer invloed uit kunnen oefenen?
- Wanneer kreeg ik het trotse gevoel?
- Waar denk ik aan als ik dat trotse gevoel oproep?
- Wat is gemeenschappelijk in de verschillende situaties?

Vaardigheden

- Kan ik dezelfde invloed ook in andere situaties uitoefenen?
- Hoe komt het dat het lukt die invloed uit te oefenen?
- Wat zou ik nodig hebben om in andere situaties ook die invloed uit te oefenen?
- Hoe kan ik dat laten lukken?
- Wat zou ik dan moeten kunnen of leren?
- Wat is gemeenschappelijk in de verschillende situaties?

Overtuigingen

- Waar kreeg ik het trotse gevoel van?
- Wat vind ik daar eigenlijk van?
- Wat is daar fijn aan? Waarom is dat goed?
- In welke (vergelijkbare) situaties krijg ik nog meer datzelfde trotse gevoel?
- Wat is de gemeenschappelijk factor in de verschillende situaties?
- Hoe omschrijf ik mijn overtuiging? Wat is voor mij belangrijk om iets als een succes te ervaren?
- Wat voor winst haal ik uit deze overtuiging?
- Hoe denk ik dat deze overtuiging is ontstaan?
- Kan ik met deze overtuiging voldoende succeservaringen opdoen?
- Wat betekent het feit dat ik zicht hebt op een (succes) overtuiging voor mijn werk en m'n eigen ontwikkeling?

Identiteit

- Waar word ik enthousiast van? Waar ga ik voor?
- Hoe zie ik mezelf in de situatie? Kom ik tot mijn recht?
- Wil ik zo blijven leven? Past dat bij me?
- Wat is voor mij het belangrijkste?
- Welke nieuwe uitdagingen zie ik?

Spiritualiteit

- Wat zie ik voor verbanden in het leven?
- Welke ervaringen maken mij rijker/wijzer?
- Wat zijn mijn levenslessen?
- Waar draait het uiteindelijk allemaal om?

Bron: Kessels & Smit, the Learning Company

Anatol Kuschpeta sluit af met enkele bruikbare tips. Hij pleit er namelijk voor om zaken weg te geven. Anatol raadt mensen aan het boek 'the richest man of Babylon' te lezen, waarin staat: geef 10% van je inkomen aan goede doelen, los 10% in op schulden, 10% spaar je en 70% van je inkomen is voor je huis en je dagelijkse behoeftigheden. Betaal eerst 70% van je inkomen aan jezelf in plaats van elke maand kijken wat er overblijft. Hoe heb jij je financiën geregeld? Wat doe jij voor goede doelen? Het geeft een enorm goed gevoel om iets te geven. Daarmee voel je je goed over jezelf en trek je weer andere positieve dingen aan. Als je je financiën goed regelt, creëer je meer tijd en geld om ondernemend en uiteindelijk passievitale te kunnen zijn.

VUISTREGELS

7. Wees positief ■

7. WEES POSITIEF

Als je de wereld door een roze bril bekijkt, is alles veel leuker en sta je tevreden en positief in het leven. Positieve mensen zijn gezonder, leven langer en bereiken eerder hun doelen. Ze praten altijd positief over het bedrijf waar ze werken, zien kansen, verzamelen andere positieve mensen om zich heen en zijn positief kritisch.

1. Altijd positief over je bedrijf praten

Of het nu voor, tijdens of na werktijd is, spreek altijd positief over je bedrijf. Ook online. Als een derde bedrijfsinformatie opvangt, is het belangrijk dat je bedrijf in positieve zin opvalt.

2. Kansen in je netwerk zien

Maak jezelf en je bedrijf kenbaar in je eigen netwerk. Er liggen zoveel kansen voor het oprapen. Denk bijvoorbeeld aan je familie, vrienden, burens en de sportclub. Leg uit welke meerwaarde jouw bedrijf heeft voor de maatschappij.



3. Positieve mensen om je heen verzamelen

Ga naar bijeenkomsten en borrels en onderhoud nauw contact met collega's en leidinggevenden. Ontdek de mensen waarvan je positieve energie krijgt en werk vooral met hen samen, zodat je blij en tevreden naar je werk gaat.

4. Positief kritisch zijn

Voorzie je organisatie regelmatig van feedback op een positieve manier met als doel zaken binnen je organisatie constructief te verbeteren. Als je ideeën hebt over wat beter kan, deel die dan en geef niet alleen het kritische punt aan, maar ook de stap naar de verbetering.



HETTY VAN EE

Samenwonend

Functie: Algemeen directeur ORMIT groep (CEO)

Aantal medewerkers: 200

Website: www.ormit.nl

Opleiding: Nederlandse taal en letterkunde (niet afgemaakt) en postacademische opleiding bedrijfskunde

Passie: positief leven

BHAG: mensen het beste uit zichzelf laten halen

*‘Ondernemerschap is iets van het hele bedrijf.
Wees ambassadeur van het bedrijf waar je
werkt.’*

Hetty van Ee werkte veertien jaar bij Wang, was directeur bij ELC en directielid bij Ordina. Sinds 2001 is Hetty algemeen directeur van management development specialist ORMIT, waar mensen worden opgeleid tot positieve managers die hard werken, maar niet vergeten te leven.



Wat heeft levenskunst te maken met leiderschap en wat heeft leiderschap te maken met ondernemerschap? Dat en meer vertelt Hetty van Ee, algemeen directeur van ORMIT, in een energiek gesprek vol verrassingen. Hetty bloost licht als ik zeg dat het me niets zou verbazen als ze een keer wordt uitgeroepen tot zakenvrouw van het jaar, want Hetty is een buitengewoon succesvolle zakenvrouw die het vak van de ‘levenskunst’ verstaat. Haar kracht ligt in de ideale combinatie van oprechte interesse, goed leiderschap en ondernemend ondernemerschap.

Ondernemerschap hoort bij elk bedrijf

‘Ik wilde vroeger altijd naar de toneelschool, maar dat mocht niet van mijn ouders. Ik ben toen Nederlands gaan studeren maar merkte al snel dat ik niet voor de klas wilde staan en besloot daarom maar eerst te gaan werken, dan zou ik later weer gaan studeren...’

Wang Labarotiers werd in 1951 opgericht door dr. An Wang. Computerbedrijf Wang werd in 1999 overgenomen door Getronics.

Als negentienjarige startte ik mijn carrière bij Wang. Ze zagen een ‘high potential’ in me en ik kreeg gigantisch veel vrijheid, opleidingen en werd op m’n twintigste al manager. Ik ontdekte dat ik het fantastisch vond om het beste resultaat met teams te bereiken. Mijn managementvaardigheden heb ik vooral ontwikkeld door bestudering van de leiderschapsstijl van mijn eigen leidinggevendenden. Keer op keer trof ik het enorm met mijn leuke bazen en onderzocht ik wat ik specifiek aan hun stijl waardeerde. Dat kopieerde ik en zo ontstond langzaamaan mijn eigen leiderschapsstijl. Aangezien ORMIT gespecialiseerd is in leiderschap, vind ik dat ik het goede voorbeeld moet geven. ‘Walk the talk’ zagezegd.

We bieden bij ORMIT leiderschapsonwikkeling aan via het Multicompany Programma, het Maatwerk Trainee Programma’s en het Maatwerk MD Programma. Het Multicompany Programma is een uniek management-traineeship van twee jaar voor jonge academici met leiderschapskwaliteiten, waarin iedere trainee vier projecten van een half jaar doet bij één van onze partners, zoals Shell, DSM en ABN AMRO. In onze Maatwerk Programma’s brengen we managers naar een hoger leiderschapsniveau. In elk traject komt het onderwerp ondernemerschap ter sprake, want ondernemerschap hoort bij leiderschap en bij elk bedrijf.’

Haal het beste in anderen naar boven en geef ze waardering

‘Bij Wang leerde ik veel, maar op een gegeven moment kriebelde het ondernemerschap en wilde ik een eigen bedrijf starten. Wang steunde mijn beslissing, waardoor ik de uitdaging aanging om zelfstandig ondernemer te worden. In het begin probeerde ik nog te verbloemen dat ik het eigenlijk helemaal niet zo naar mijn zin had, maar al snel kwam ik erachter dat het zelfstandig ondernemerschap toen niet bij me paste. Ik vond het te eenzaam, miste collega’s en solliciteerde bij Adia Personeelsdiensten waar ik regiodirecteur werd. De bedrijfscultuur paste niet echt bij me, binnen twee jaar ging ik weg en werd ik één van de vier directeuren bij ‘softwarehuis ELC’. Als directeuren onder elkaar speelden we een sympathieke wedstrijd om de beste resultaten te laten zien en stimuleerden we elkaar om goede prestaties te leveren. We hadden ieder onze eigen unieke aanpak en versterkten elkaar, los van welke stijl we hadden. Het gaat erom dat je het beste in anderen naar boven haalt en dat mensen zich gewaardeerd voelen.’

Een bedrijf runnen alsof het je eigen bedrijf is

‘Later hebben we ELC verkocht aan Ordina. Ronald Kasteel, CEO van Ordina vroeg mij na een half jaar of ik ORMIT wilde leiden. Ik was direct enthousiast over het concept. Ik heb ORMIT altijd aangestuurd alsof het mijn eigen bedrijf was.’

Levenskunst als basis voor ondernemerschap

‘De basis voor ondernemerschap is denk ik mijn levenslust, of mijn levenskunst. Mijn ouders noemden mij een levenskunstenaar, omdat ik van iedere situatie het beste maakte. Ik heb veel van m'n ouders meegekregen, al waren zij zeker geen ondernemers. Mijn vader was officier in het leger. Iets belangrijks wat hij altijd zei was: ‘Hetty, de grootste kunst in het leven is gewoon aardig te zijn.’ Levenskunst helpt mensen om het beste uit zichzelf te halen en bewust te kiezen wat bij hen past. Dat is ook precies wat ORMIT doet, namelijk het ontwikkelen van talent bij managers, die aanleg voor leiderschap hebben.’

Als je het leuk hebt, volgt het resultaat vanzelf

‘Bij ORMIT werken we er dagelijks met elkaar aan om het beste en leukste bedrijf van Nederland te worden. Als je daaraan met elkaar werkt, volgt het financiële resultaat vanzelf. Ik vind het enorm belangrijk dat werken bij ons voor iedereen ook echt leuk is. Jaren geleden stonden mijn partner en ik voor de keuze of we kinderen wilden of niet. We hebben ooit samen de beslissing genomen om met z'n tweeën te blijven, omdat ik onder andere vond dat mijn manier van werken lastig te combineren zou zijn met ouderschap. Daarom heb ik me altijd bewust voorgenomen dat werken dan ook echt leuk moet zijn. Ik heb er ook wat voor ingeleverd immers. Natuurlijk is het niet elke dag feest en horen problemen er ook bij, maar ik zie het dan oprecht als een uitdaging om ze zo goed mogelijk op te lossen en de beste vorm van leiderschap te laten zien.’

Werk alleen met positieve mensen

‘Al hebben we diverse prijzen gewonnen als beste werkgever, waarbij gekeken werd naar geloofwaardigheid, respect, eerlijkheid, trots en camaraderie (samenwerken), wil ik nog veel meer naamsbekendheid voor ORMIT generen. Dit is alleen mogelijk met tevreden medewerkers en klanten, waardoor we steeds meer opdrachten krijgen. Toen ik in 2001 begon wist ik precies wat ik naar toe wilde met ORMIT simpelweg door goed te luisteren naar medewerkers, klanten en alumni. We hebben altijd bewust positieve mensen gekozen die intern meehelpen om onze idealen te verwezenlijken.’

Verbondenheid

‘Verbonden zijn met je bedrijf en met elkaar is enorm belangrijk om medewerkers te binden en boeien. Met name voor jonge mensen is verbondenheid met een organisatie belangrijk, want het is plezierig om ergens bij te horen. Jongeren hebben behoefte om zich te binden en om te leren hoe ze het leven zo goed mogelijk moeten leiden. In vroegere tijden leerde je hoe je je leven kon leiden, zodat jij en je mensen in je omgeving gelukkig zijn. Dat was het belangrijkste om over na te denken. De laatste tijd is dit onderwerp weer zeer actueel en pakken we dit al jaren bij ORMIT op. Niet eens bewust, maar we houden mensen een spiegel voor over eigen gedrag en keuzen.

We prikkelen mensen om na te denken wie ze willen zijn, wat voor manager ze willen zijn en welk gedrag ze willen laten zien.

In het traineeship zijn onze medewerkers vooral met hun eigen ontwikkeling en gedrag bezig. Er wordt weleens gekscherend gezegd: 'door ORMIT heb je geen midlife crisis meer', maar ook: 'door Hetty ga je nadenken over je relatie'. Ik verbaas me er bijvoorbeeld steeds over dat mensen soms drukker zijn met het regelen van hun bruiloft dan met het nadenken of opbouwen van hun relatie en huwelijk. Na het eerste jaar van het traineeship houden we een sessie 'waar sta ik nu' en maken we de balans op na een jaar ontwikkeling. Daar ben ik graag bij. Doordat mensen hun gevoel delen over wat dat eerste jaar met ze gedaan heeft, hoor en zie ik goed hoe we het als ORMIT doen, wat we bereiken en wat ORMIT bij de mensen losmaakt. Mensen ontdekken dat eerste jaar een heleboel, maar denken vooral bewust na over zichzelf, het werk en het leven. Na zo'n traineeship treedt een zeer groot percentage, ongeveer 90%, in dienst bij één van onze participanten. Dit hoge percentage is te danken aan de goede resultaten van onze trainees. Ze vallen op doordat ze zowel resultaat- als mensgericht zijn. Op de eerste dag van het traineeship beloof ik mensen enorm veel, onder het genot van een glas champagne, als welkom.



Eén van de dingen die ik beloof is: 'ORMIT krijgt steeds meer waarde op je CV. En ook dat we de lat qua aannames hoog blijven houden, ook als de arbeidsmarkt straks weer krapper is'. Daarnaast beloof ik een goede sfeer te houden. Als sollicitanten bij ons binnenkomen, schijnen ze dat ook te voelen. Dat komt onder andere door de uitstraling van ons pand, want we hebben niet bepaald een doorsnee inrichting, maar meer nog hoe mensen met elkaar omgaan. Zowel de binnenkant als de buitenkant van het pand heeft een uitnodigende en warme uitstraling, zegt men.'

Wees ambassadeur van je bedrijf

‘Naast het feit dat ik het nodige beloof, vraag ik ook een aantal zaken van de ORMIT’ers. Ik spreek verwachtingen uit. Zo verwacht ik van iedereen honderd procent ondernemingslust en daarom benoem ik elke medewerker tot ‘ambassadeur’. Iedereen die bij ons binnenkomt werkt mee aan ons succes. Als een medewerker in de kroeg of in de trein over ORMIT praat dan wil ik dat ze bewust zijn over wat ze zeggen. Ik weet dat de ORMIT’ers uitstralen hoe trots ze zijn. Dat is belangrijk. Mijn vader zei altijd: ‘wiens brood men eet, diens taal men spreekt’. Een beetje ouderwets, maar nog steeds waar. Onze medewerkers worden gevraagd positief kritisch mee te denken met wat we goed doen, wat we moeten koesteren en wat we willen verbeteren. Dat is belangrijk om van hen te horen en er dan natuurlijk ook wat mee te doen. We vragen hen daadwerkelijk mee te helpen om de ‘business’ te krijgen. Wie weet welke kansen er in je eigen netwerk liggen. In de praktijk brengen we het ‘ambassadeurschap’ tot uiting doordat elke medewerker een ‘ambassadeursmap’ ontvangt met alle informatie om ambassadeur te kunnen zijn. Daarnaast spelen we een ‘ambassadeursgame’ waarbij de club trainees die zich het beste heeft geprofileerd in een kalenderjaar een teambeloning krijgt. Mensen leren bij ons spelenderwijs door de game, door trainingen, coaching en intervisie om ondernemend te zijn en verantwoordelijkheid te nemen. We merken dat bij sommige mensen het woord ‘commercieel’ vroeger thuis als iets ‘vies’ werd gezien. Daarom geven we een andere lading aan het woord ‘commercie’ en ‘ondernemerschap’. We ontwikkelen immers integere nieuwe leiders. In kwartaalmeetings met alle medewerkers stel ik steeds opnieuw de vraag ‘wat doen we goed en wat kan beter’. Sommigen worden best moe van deze repeterende vraag, maar de input van alle stakeholders is van levensbelang, want alleen met die kennis kan je blijven verbeteren. De input wordt daadwerkelijk gebruikt ter verdere optimalisering van onze totale dienstverlening. We luisteren goed en doen ook echt iets met de informatie van klanten en medewerkers.’

Ondernemerschap is iets van het hele bedrijf

‘Wat is de link tussen ondernemerschap en leiderschap?’ Hetty: ‘Je leidt een organisatie om succesvol te zijn, want je wordt niet betaald om alleen maar aardig te zijn. Je wilt als leider het beste uit mensen halen en maakt ze daarom bewust van hun eigen verantwoordelijkheid en ondernemerschap. Ondernemerschap is iets van het hele bedrijf, want als de mensen op onze afdeling administratie traag zouden zijn, of de receptionistes onaardig, dan raakt dat de trainees en de klanten. Iedereen is waardevol om boven verwachting te blijven presteren.’

Leiderschapsmodel

‘Bij ORMIT leren we mensen om net iets meer te doen dan wat er van je verwacht wordt. We hebben hier vaak een dialoog over, (dialoog vind ik een mooier woord dan discussie). We hebben onze eigen filosofie ontwikkeld: als manager kan je veel doen om mensen gelukkig te laten zijn in hun werk en gelukkige medewerkers zorgen voor betere samenwerking en kwaliteit, met als gevolg

tevreden klanten die ons koesteren, verbeteren en waarderen. En dat brengt uiteindelijk meer resultaat. De kern van ons leiderschapsmodel is persoonlijk leiderschap, wat inhoudt dat je jezelf aanstuurt en goed weet wat je doet (wil je meer weten over het leiderschapsmodel, kijk dan achterin dit hoofdstuk). Daar hoort verder het verbinden van mensen bij, maar ook processen managen en ‘buiten naar binnen halen’ om op de hoogte te zijn van wat er zich in de markt afspeelt.’

Ondernemen is topsport

‘En hoewel ik niet echt van sporten houd, ben ik me bewust dat fysiek fit blijven ook onderdeel is van goed leiderschap. Dus ik train in het bos, lekker buiten met een personal trainer om fit te blijven. Ik heb ook iedere week een uur ‘wandelen met Hetty’ in mijn agenda staan. Daar kan iedereen op inschrijven. Al wandelend praat het makkelijk, hoor ik meningen van ORMIT’ers en houden ze mij een beetje fit.’

Een voorbeeld in leiderschap

‘Als mensen niet goed in hun vel zitten, kunnen ze verbitterd raken en ondernemerschap verliezen. Dat moet je als leider zien en mensen coachen om weer vitaal te worden. We krijgen natuurlijk allemaal ons portie ellende in het leven, maar de vraag is hoe je daarmee omgaat. En als je je werk niet meer uitdagend of leuk vindt, dan moet je niet gaan zeuren of klagen, maar ergens weggaan, daar ben ik duidelijk in. Bespreek wat je dwars zit en als het niet verandert, dan ben je zelf verantwoordelijk voor de volgende stap. Toen ik net bij ORMIT kwam, moesten we helaas afscheid nemen van veel mensen. De kosten waren simpelweg veel te hoog. Ik had dat volgens de ‘last in first out’ methode kunnen of moeten doen, maar we hebben juist die mensen gevraagd om afscheid te nemen die mentaal eigenlijk toch al afscheid van het bedrijf hadden genomen. Je kunt niet ontevreden zijn en mopperen en dan toch blijven vond ik. Op die manier kregen de enthousiaste mensen die graag verder wilden werken een kans om weer een succes te maken van ORMIT. We hebben indertijd zelfs een feest gehouden om van deze mensen afscheid te nemen en onze blijk van waardering aan hen te tonen. Achteraf kijken ze met plezier op hun werk bij ons terug en zijn ze nog steeds onze ambassadeurs. Ik weet nog goed dat ik later een kaartje kreeg van een oud medewerker met de tekst: ‘ik vond je toen hard, maar ik bewonder de manier waarop het afscheid is gestuurd steeds meer’.

‘ORMIT wil de beste toekomstige leiders ontwikkelen en zelf de beste werkgever zijn. We willen een voorbeeld geven in leiderschap. Practice what we preach! Dat maakt de aansturing zo uitdagend. Het feit dat we onlangs als zelfstandige organisatie zijn verder gegaan, is helemaal geweldig. We kunnen met elkaar ons ondernemerschap tonen en het bedrijf verder ontwikkelen. Ik heb er zo’n vertrouwen in met zoveel ORMIT’ers en ongeveer duizend alumni als onze ambassadeurs. Dat gaat gewoon lukken!’

Het kompas van Hetty van Ee

- Speel onderling een sympathiek spel om de beste te worden en stimuleer elkaar om goede prestaties te leveren.
- Wees gewoon aardig.
- Zoek verbinding.
- Wees trots op het bedrijf waar je werkt.
- Wees ambassadeur van je bedrijf.
- Doe net iets meer dan wat van je verwacht wordt.
- Ondernemen is topsport, dus werk aan je conditie.
- Zeg je baan op als je mentaal al afscheid hebt genomen, maar vecht eerst om te kijken of je weer aansluiting kan vinden.

Extra voor leidinggevenden en ondernemers met personeel

- Bestudeer de leiderschapstijl van anderen om die van jezelf te ontwikkelen en te verbeteren.
- Haal het beste in je medewerkers naar boven en geef ze waardering.
- Run het bedrijf alsof het van jezelf is.
- Neem alleen positieve mensen aan.
- Zorg voor een goede uitstraling van je pand, zowel van binnen als van buiten.
- Maak mensen bewust van hun ondernemerschap, want ondernemerschap is iets van het hele bedrijf. Geef een nieuwe lading aan het woord 'commercie' en 'ondernemerschap'.
- Vraag regelmatig: 'wat gaat goed, wat kan beter'.
- Haal buiten naar binnen om op de hoogte te zijn van wat er zich in de markt afspeelt.
- Leer mensen net iets meer te doen dan wat je van ze verwacht.
- Maak ambassadeurs van je stakeholders.
- Geef aan goede doelen en laat medewerkers maatschappelijk betrokken zijn.



Hetty komt verrassend uit de hoek als ze na het interview achter de piano plaatsneemt, terwijl ze allang niet meer speelt. ‘De piano van mijn ouders heb ik meer neergezet voor ORMIT’ers die vaak spontaan even wat komen spelen...’

Tips voor goed leiderschap aan de hand van het ORMIT Leiderschapsmodel

Persoonlijk leiderschap is een mindset die je krijgt op het moment dat je je bewust bent waar je kwaliteiten liggen en waar je warm voor loopt. Persoonlijk leiderschap is de hefboom voor succes. De persoon van de leider maakt het verschil. Zijn of haar impact, gedrevenheid, visie, oog voor vernieuwing, onafhankelijkheid en eigenheid vormt een hefboom voor de kwaliteiten op andere terreinen. Het ORMIT leiderschapsmodel bestaat uit creëren van verbinding, verwerven van meesterschap, managen van processen en focus op externe oriëntatie. Samengevat ziet het leiderschapsmodel van ORMIT er als volgt uit:

1) Creëren van Verbinding

Je bent in staat mensen te verbinden en aan jezelf te binden. Resultaten worden samen met andere stakeholders (medewerkers, collega's, klanten en partners) bereikt. Je bent in staat duidelijke doelen te stellen en ziet het grotere geheel.

2) Kennis van zaken hebben

Je kent de business. Je verwerft meesterschap doordat je weet waar je het over hebt en dwingt op basis hiervan respect af bij medewerkers, collega's, klanten en partners.

3) Managen van processen

Je krijgt zaken voor elkaar. Je kunt plannen succesvol uitvoeren door het effectief en efficiënt inrichten en managen van processen.

4) Buiten naar binnen vertalen

Je bent extern georiënteerd door ontwikkelingen in de buitenwereld naar de eigen organisatie te vertalen. Je zorgt ervoor dat trends in de markt en technologische ontwikkelingen centraal staan in het denken en handelen binnen de organisatie.



Het Leiderschapsmodel in de praktijk

Het steeds beter in staat zijn om de juiste keuzes te maken die passen bij wie jij bent als persoon, is voor ORMIT 'levenskunst'. ORMIT gelooft dat gelukkige mensen de beste prestaties leveren. 'Geluk' wordt hier gedefinieerd als de bij jou en jouw omgeving best passende keuzes maken, in je werk en privéleven. Het zoeken naar de juiste balans in jouw keuzes voor jezelf en de anderen om je heen.

VUISTREGELS

8. Wees verantwoordelijk voor het resultaat ■

8. WEES VERANTWOORDELIJK VOOR HET RESULTAAT

Bij verantwoordelijkheid nemen gaat het vooral om het verbreden van je functie, oog voor detail, flexibel zijn en anderen helpen. Verantwoordelijke medewerkers hebben hart voor de zaak en zijn een zegen voor leidinggevend. Medewerkers die zich verantwoordelijk opstellen nemen hun werk serieus en zetten zich in voor de kwaliteit van hun werk. Ze houden daarbij het belang van de organisatie scherp in het oog en komen daardoor sneller in aanmerking voor promotie.

1. Je functie verbreden

Door meer verantwoordelijkheden op je te nemen dan strikt bij je functie horen, verbreed je je functie. Als je laat zien dat je meer aankunt en op je neemt dan vereist is, wordt de stap naar een volgende functie vergemakkelijkt. Neem niet zomaar alle verantwoordelijkheden op je, want je bent ook verantwoordelijk voor je eigen gezondheid. Neem gepaste verantwoordelijkheden en vergroot de kans dat je een baan vindt die je energie oplevert en je leven veraangenaamt.



2. Oog voor detail hebben

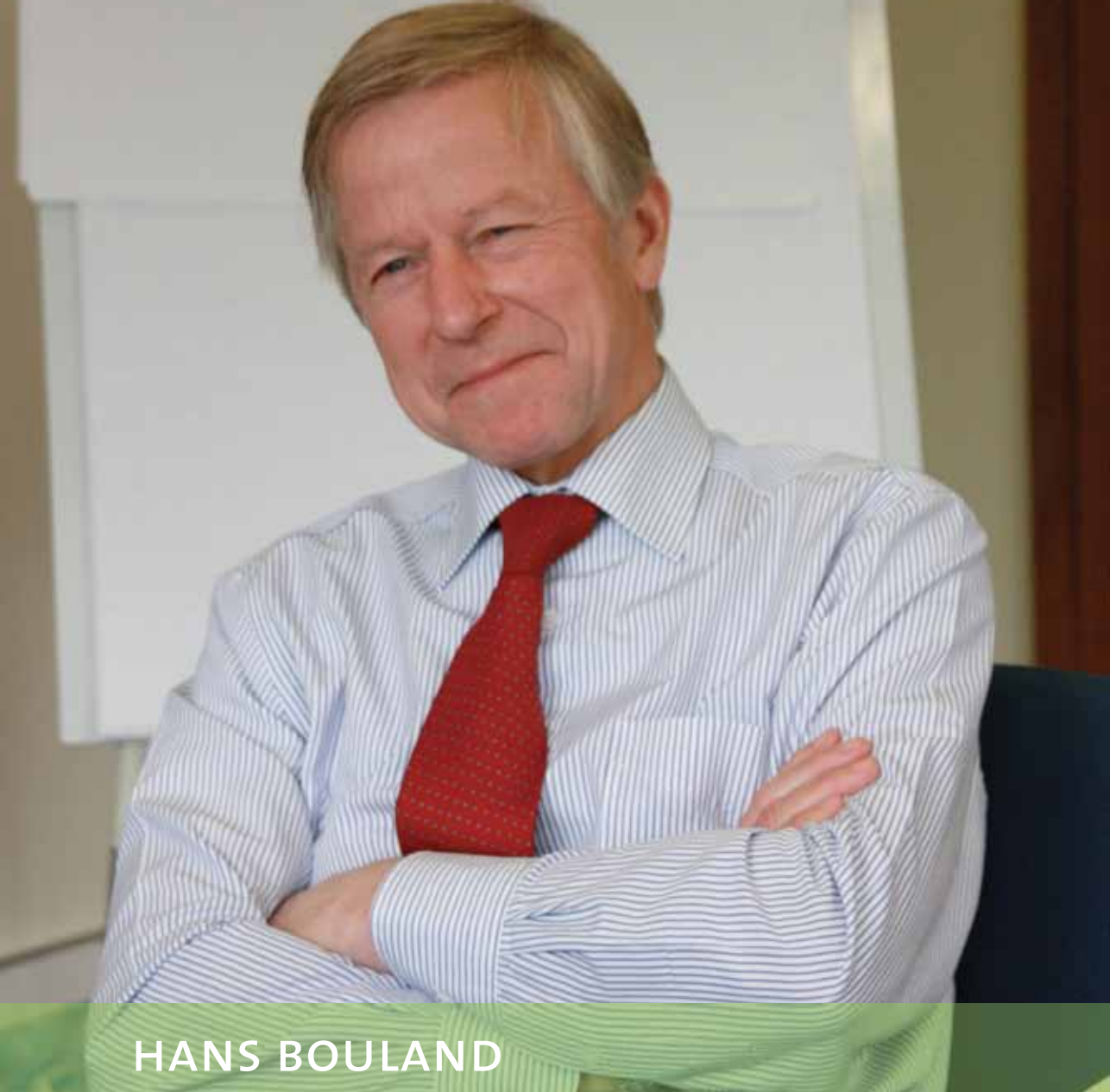
Door oog te hebben voor details, de markt te kennen en zaken tot in de puntjes te regelen, laat je zien dat je verantwoordelijkheid neemt voor de kwaliteit van je werk. Vraag je zelf altijd of iets beter, sneller of goedkoper kan. Vaak zit de kwaliteit van je werk in de details.

3. Flexibel zijn

Kijk om je heen wat nodig is in de organisatie en heb de flexibiliteit om soms wat extra's te doen: werk bijvoorbeeld soms een paar uur over om een belangrijke offerte de deur uit te krijgen.

4. Anderen helpen

Een collega helpen die omkomt in het werk helpt je verantwoordelijkheid te nemen voor het werk dat er moet gebeuren, maar zorgt ook voor het welbevinden van je collega. De volgende keer helpt die collega jou misschien wel.



HANS BOULAND

Getrouwd met Saskia Wijsman, drie kinderen (Erik, Frank en Annelien)

Bedrijf: Stork B.V. (opgericht in 1827)

Aantal medewerkers: ruim 16.500

Website: www.stork.com

Functie: Voormalig Lid Raad van Bestuur: Chief Operations Officer (COO) 1988-2011

Werkte van 1975 tot 2011 bij Stork

Nevenfuncties: bestuurslid van vijf technische stichtingen

Passie: samen werken en samen sporten

BHAG: always achieve more with people and technology

‘Voor mij betekent intrapreneurship: verantwoordelijkheid nemen, bijdragen aan succes. Ownership van het resultaat. Iedereen moet ondernemend zijn.’



Hans Bouland heeft een carrière van vijfendertig jaar achter de rug. Een derde deel daarvan was hij lid van de raad van bestuur van Stork. Als belangrijkste factoren voor succes noemt hij resultaatgerichtheid, marktgerichtheid en een flinke dosis geluk.

Beter evolutie dan revolutie

‘Beter evolutie dan revolutie’ is één van de eerste stellingen van Hans Bouland tijdens het interview op zijn kantoor in Naarden. Deze quote geeft in één klap de strekking weer van de manier waarop Hans tegen ondernemerschap in grote bedrijven aankijkt. ‘Ondernemerschap is goed, maar handel niet te wispelturig en houd de lijn vast, want veranderingen moeten herkenbaar worden ingevoerd in plaats van in één keer het roer om. Ondernemerschap is een noodzaak om continu te kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen.’

Hans begint zijn verhaal met de opmerking: ‘het leukste is als iedereen een eigen bedrijfje heeft binnen een groot bedrijf. Hoe meer betrokken mensen zich voelen, hoe beter het werkt.’

Mensen stimuleren elkaar. Als de één niets doet, dan denkt de ander: 'waarom zou ik dan iets doen?' In feite is dit het 'oude communisme': wat je ook doet, er is geen relatie tussen inspanning en beloning. Noch voor jezelf, noch voor je omgeving. Leidinggevend moeten mensen samenbrengen en aanmoedigen om elkaar aan te sporen. Het geeft enorm veel voldoening als je ziet dat het met jouw clubje of team goed gaat. Als bestuurslid heb ik dat weleens gemist, omdat ik door mijn functie ver van de 'business' zelf zat. Ik mis dan het genieten van het scoren dat je met kleine units doet. Mijn hart ligt overduidelijk bij de business zelf. Waarom ik twaalf jaar geleden lid van de Raad van Bestuur ben geworden? Dat overkomt je. Vaak werd ik ingezet bij het oplossen van problemen in het veld en bij 'management gaps'. Dat werk deed ik ontzettend graag.

Tijdens het interview komt Hans op mij over als een open, integere en authentieke man. In zijn kantoor hangen schilderijen, beelden en een foto van zijn kinderen toen ze wat jonger waren. Zowel op zijn bureau als op één van de schilderijen staat een helikopter, waaruit zijn voorliefde voor techniek blijkt. Schuin tegen de muur staat een grote wereldkaart op de grond en ik vraag me af of deze kaart nog niet is opgehangen omdat het kantoor nog niet helemaal klaar is? Of staat hij alvast op de grond, omdat Hans aan de vooravond van zijn pensioen staat?

Ondernemen betekent dicht bij de markt zitten

'Dichtbij de markt zitten. Dat is waar het om draait. Jaren geleden is Stork op aanraden van adviesbureau McKinsey overgegaan op een nieuwe structuur. Het bedrijf werd opgesplitst in slagvaardige marktgerichte units. Ik vind dit een goede structuur en geloof in dit marktgerichte concept: alles decentraal dicht bij de markt organiseren. Hierdoor is Stork veel ondernemender geworden. Door kleinere ondernemingen binnen een grote onderneming te creëren, krijgen meer mensen de kans hun ondernemerschap te laten zien. Ik denk hierbij aan units van 60 à 70 mensen. De theorie over kleinere units vind ik eveneens terug in het boek van Eckart Wintzen. Ik kan niet genoeg benadrukken hoe belangrijk het is om dicht bij de markt te zitten, want daar gebeurt het. Je weet dan wat er leeft, waar je het voor doet en waarom je bestaansrecht hebt. De markt is mijn inspiratiebron. Stork groeit en bloeit en de kleine units zitten dicht bij de markt. Toch geef ik toe dat we bij Stork soms te vroeg of te laat zijn gestopt met nieuwe ontwikkelingen. De vraag blijft altijd wanneer je afscheid moet nemen of juist moet doorpakken. Vaak heeft het te maken met budget. Je hebt niet altijd 'het volle geld'. Je moet altijd concessies doen en keuzes maken. Het is natuurlijk ook ontzettend lastig in te schatten of je er bijna bent, als je de zee in een dikke mist overzwemt. Er zijn mensen die hier echt feeling voor hebben. Deze mensen kunnen de vertaalslag maken van techniek naar de markt. Zo herken je de échte ondernemers, want zij zien kansen en gaan door waar anderen zeggen: nee, dat durf ik niet.' Als goed voorbeeld hiervan noemt Hans voormalig commissaris en

ondernemer Jan Aalberts van Aalberts Industries (www.aalberts.com). ‘Jan Aalberts heeft zelf de ruimte genomen om beslissingen te kunnen nemen. Als ondernemer moet je vooral niet bang zijn. Je moet risico’s durven nemen, het is all in the game.’

In ‘Eckart’s Notes’ vertelt Wintzen vol humor en zelfspot over de succesformule, waarmee hij zijn BSO liet groeien. In dit boek komt de cellenstructuur van 50 mensen aan de orde.

We denken veel te weten, doordat we meer kunnen meten

‘We hebben geleerd dat het omslagpunt van een slagvaardige unit bij honderd mensen ligt. In verband met efficiency heeft Stork Back Offices deels gecentraliseerd. De schaalvoordelen die je hiermee realiseert moet je niet laten liggen, al haalt een Back Office met de daarbij behorende regels wel een stuk ondernemerschap weg bij de units. Je moet daar goed over nadenken. De bevoegdheden zouden bij de units zelf moeten liggen. Al is natuurlijk niet elk bedrijf geschikt voor kleine units. Denk aan de productie van staal. Dan heb je in grote mate te maken met efficiency en moet ondernemerschap op een andere manier gestimuleerd worden. Al is het stimuleren van ondernemerschap tegenwoordig wel lastiger geworden. We denken veel te weten, doordat we meer kunnen meten. Het kunnen en willen meten is een wereldwijde trend die ontstaat door de informatie technologie. Dat levert natuurlijk voordelen op zoals het op tijd kunnen bijstellen van processen. Soms gaat de intuïtie hierdoor echter wel verloren. Vroeger kreeg je veel meer ruimte in bevoegdheden en budget. Dat ging op gevoel. Vaak is de logische redenering niet altijd de juiste’.

1 + 1 = niet altijd 2

‘Ik heb zelf veel vrijheid en vertrouwen gekregen bij Stork. Ik kreeg de ruimte, als het plan maar gehaald werd’ zegt Hans. Hij kreeg vertrouwen door goede voorstellen en zijn track record. ‘Tegenwoordig is het misschien lastiger om vertrouwen en vrijheid in het nemen van beslissingen te krijgen. Het uitsteken van je nek wordt vaak hard afgestraft, wat vaak onrecht doet aan goede mensen. Ik heb vroeger af en toe gewoon geluk gehad dat dingen op z’n plek vielen.’

Succesvolle mensen hoor je vaker zeggen dat ze ook een dosis geluk hebben gehad. Als je dan doorvraagt blijkt dat dit geluk wordt afgedwongen door het indienen van goede voorstellen, het maken van de juiste keuzes en gewoon heel hard werken.

Duik niet weg voor resultaten, want dan ben je geen ondernemer

‘Ik geloof in zelfsturende teams die op weekbasis overleggen, want een week is een overzichtelijke tijd. Zo kun je op vrijdagmiddag je succes vieren met een biertje of leren wat de volgende week beter moet, want het kan altijd beter. Bij voorkeur meet je de resultaten op efficiency, zoals bijvoorbeeld op levertijd of productiviteit. Het liefst meet je natuurlijk in geld, al hoeft dit niet altijd.’ Ik vraag of een week soms niet te kort is om resultaten te meten. Hans: ‘als je wegduikt voor resultaten, dan ben je geen echte ondernemer’.

‘Het is en blijft ontzettend belangrijk om binnen de tijd die je hebt ruimte vrij te maken om vernieuwend te zijn. Wie dat niet wil, moet iets anders zoeken. Als je jezelf geen rust gunt, dat geldt ook voor privé, dan zwak je af en verlies je je passie: dan maak je fouten en kun je niet presteren. Momenteel kijk ik terug op mijn loopbaan en merk ik dat ik meer tijd had moeten vrijmaken voor reflectie. Bij mij gingen urgente zaken vaak voor reflectie. Nu weet ik dat je écht ruimte hiervoor moet boeken in je agenda. Anders loopt je agenda zo vol. Organiseer bijvoorbeeld een gezamenlijke dag op de hei, al vindt de sessie gewoon plaats op het eigen kantoor.’

Een sprint wordt vaak een halve marathon



‘Het leven zie ik als een zoektocht en die tocht ervaar ik als een feest. Tijdens mijn zoektocht heb ik veel gebuffeld, maar ik buffel graag. Een sprint wordt vaak een halve marathon. Ik trek graag parallellen naar de sport en sport zelf ook graag, zo loop ik hard, schaats ik en heb ik gehockeyd. Bij Stork is in het verleden weleens een topsporter ingehuurd om de parallellen te trekken tussen sport en het bedrijfsleven. De conclusie is dat het eigenlijk niet zozeer uitmaakt welke spreker je boekt, als het maar op regelmatige basis is en je het verhaal gemeenschappelijk aanhoort. Zo heb je samen een referentie’.

Het oog van de meester maakt het paard vet

‘Net als in de sport is in een groep een mix tussen jong en oud van aanzienlijk belang. Jonge werknemers, vooral tussen 25 en 30 jaar, geven ouderen meer energie en oudere werknemers hebben nuttige ervaring waar jongeren uit kunnen putten. Jongeren hebben het tegenwoordig misschien lastiger dan vroeger doordat ze privé vaak meer moeten regelen, maar the show must go on. Bovendien, ook met een halve week kun je ondernemend zijn. Soms delen bijvoorbeeld twee ondernemende mensen samen een baan. Ik vraag: ‘Is dat ook écht zo? Wat nu als twee topmensen aankloppen met het voorstel om samen een baan te delen?’ Hans zegt fronsend: ‘dat zou toch wel even slikken zijn. Vooral als het om twee van mijn topmensen gaat. De vraag of je parttime ondernemend kunt zijn, als het gaat om ‘ownership’, hangt uiteindelijk toch van de baan af. Je ziet gedeelde banen vaker in het onderwijs en bij huisartsen. Als we flexibeler werken en als het fysiek aanwezig zijn minder belangrijk wordt, ontstaan ook meer mogelijkheden om flexibel te werken. We blijven nu vaak hangen in hoe het was. Het oog van de meester maakt het paard vet: een voorbeeldfunctie blijft belangrijk. Al kijken we tegenwoordig minder op tegen bazen. De afstand is kleiner geworden en daarom zeggen we ook geen ‘u’ meer en noemen we elkaar bij de voornaam. Dat is ook goed, want een baas moet inspirerend zijn en daarbij is sfeer, motivatie en er samen voor gaan belangrijk.’

Naast een goede mix van jong en oud is een ideale combinatie tussen introverte en extraverte mensen van belang. Mensen die op de achtergrond blijven, blijken vaak stille krachten en kunnen fantastische ondernemers zijn. Je hebt spitsen en verdedigers nodig, waarbij teamspirit een vereiste is. Als ik het over zou mogen doen, dan zou ik nog meer letten op de samenstelling van de teams. Dat is een van de tips voor mijn opvolger. Andere zaken die ik hem en de lezers van dit boek wil meegeven zijn: 1) beter evolutie dan revolutie. Dat wil dus zeggen: geleidelijk invoeren in plaats van in één keer het roer om. 2) Alles van je markt weten. Mr of Mrs Business zijn. Doe je huiswerk goed. 3) Besteed veel tijd en aandacht aan het selecteren en opleiden van mensen. 4) Wees tevreden, maar weet dat het altijd beter kan. Je wordt niet betaald om het drie keer fout te doen. Voor mij betekent intrapreneurship: verantwoordelijkheid nemen, bijdragen aan succes. Ownership van het resultaat.

‘Dus iedereen in het bedrijf mag ondernemend zijn?’, vraag ik. ‘Nee’, antwoordt Hans met een glimlach: ‘Iedereen móet ondernemend zijn’.

Het kompas van Hans Bouland

- Maak tijd vrij in je agenda voor jezelf, zowel zakelijk om vernieuwend te zijn als privé om jezelf op te laden. Gun jezelf die tijd.
- Alles van je markt weten. Mr of Mrs Business zijn. Doe je huiswerk goed.
- Wees tevreden, maar weet dat het altijd beter kan. Je wordt niet betaald om het drie keer fout te doen.
- Wees 'owner' van het resultaat en draag bij aan het succes.
- Vaak is de logische redenering niet altijd de juiste. Durf beslissingen te nemen op basis van je gevoel.

Extra voor leidinggevenden en ondernemers met personeel:

- Beter evolutie dan revolutie. Voer veranderingen herkenbaar door. Ondernemerschap is noodzakelijk om continu te kunnen inspelen op veranderingen.
- Creëer meerdere slagvaardige marktgerichte bedrijfsunits van circa 60 tot maximaal 100 mensen binnen een groter bedrijf. Geef ze de bevoegdheid om beslissingen te kunnen nemen. Hoe meer betrokkenheid hoe beter.
- Ga zo dicht mogelijk bij de markt zitten.
- Betrek mensen die feeling hebben met de markt. Mensen die de vertaalslag kunnen maken van techniek naar de markt.
- Laat de zelfsturende teams op weekbasis overleggen, bij voorkeur op vrijdagmiddag, en vier de successen.
- Plan geregeld een gezamenlijk evenement. Zo heb je samen een referentie.
- Het oog van de meester maakt het paard vet. Leidinggevenden hebben een voorbeeldfunctie.
- Zorg voor een goede mix tussen jonge en oude medewerkers en introverte en extraverte medewerkers.
- Besteed veel tijd en aandacht aan het selecteren en opleiden van mensen.
- Zorg dat je samen hetzelfde referentiekader hebt door periodiek een gezamenlijke activiteit te organiseren.

Het Leiderschapsmodel in de praktijk

Timothy Ferriss hangt het 80/20- principe van econoom Vilfredo Pareto aan: tachtig procent van de resultaten wordt bereikt in twintig procent van de geleverde inspanningen en tijd. Twintig procent van de klanten zorgt voor tachtig procent van de omzet.

Tip 1: onderzoek wat binnen jouw organisatie 80% van de omzet oplevert en stel aan het management een verbeterde assortimentsamenstelling voor.

Tip 2: besteed 20% van je tijd zeer efficiënt aan de corebusiness van je werk. De overig 80% heb je dan over voor het bedenken van nieuwe dingen.

Tip 3: delegeer minder belangrijke werkzaamheden aan anderen, juist als je ze zelf ook kunt.

Tip 4: minimaliseer de tijd die je doorbrengt met je e-mail, telefoon televisie en kranten. Vraag regelmatig aan mensen of er nog nieuws is en je bent meestal direct op de hoogte. Ferriss leest z'n mail nog maar een keer per week. Als je dit te weinig vindt, probeer het dan te beperken tot één of twee keer per dag. Als je consequent op een vast tijdstip terugbelt of terugmailt, wennen mensen daar snel aan.

Bron: De Vierurige Werkweek van Timothy Ferriss

VUISTREGELS

9. Werk samen ■

9. WERK SAMEN

Benut de sterke punten van elkaar. Om je passie te kunnen volgen en vitaal te worden en te blijven is het belangrijk dat je met anderen samenwerkt die jou kunnen versterken, zodat je kunt blijven doen waar jij goed in bent. Om samen te kunnen werken is het van belang dat je concessies kunt doen, kunt afstemmen en inleven. Zoek daarnaast aansluiting met andere netwerken.



1. Concessies doen

Als je samenwerkt zul je regelmatig met elkaar verschillen van mening en dat is goed, want als de dialoog openstaat, ontstaat vaak een vruchtbare samenwerking. Inventariseer alle meningen en neem dan de voor jou op dat moment beste beslissing, ook al kwets je daar soms anderen mee. Doe concessies naar elkaar toe. De ene keer valt het gunstiger voor de ander uit, de andere keer voor jou. Het gaat erom dat je op een positieve manier gezamenlijk naar het eindresultaat komt.

2. Afstemmen

Bijdragen aan een gezamenlijk resultaat door een optimale afstemming tussen de eigen kwaliteiten en belangen én die van de groep. Communicatie is hierin het sleutelwoord.

3. Inleven

Inlevingsvermogen is de mate waarin je in staat bent rekening te houden met de gevoelens van anderen. Als je in de huid van de ander kunt kruipen, ben je beter in staat die ander te begrijpen, aan te moedigen, te helpen, te troosten en rekening met hem of haar te houden en dus samen te werken. Verlies echter nooit je eigen belang en het belang van je bedrijf uit het oog, want als iedereen teveel rekening houdt met anderen, dan worden er geen beslissingen meer genomen en verlies je de daadkracht en het doel uit het oog waar je eigenlijk mee bezig bent.

4. Jezelf aansluiten

Sluit jezelf aan bij netwerken binnen en buiten je bedrijf. Ontmoet regelmatig nieuwe en bestaande contacten en vul elkaar aan waar nodig. Als je mensen ook op een informele manier ontmoet is het daarna gemakkelijker om met elkaar samen te werken.



MARIEKE DE KORT

Eigenaar O+ adviesbureau: voor beleidsadvies, implementatie en onderzoek naar sociale vraagstukken

Oprichter O+ community: platform voor zakenvrouwen

Website: www.advies.oplus.nu en www.oplus.nu

Samenwonend met ondernemer Sebastiaan van Virtual Concepts

Opleiding: Universiteit van Tilburg en Amsterdam

Passie: reizen en dagelijks bezig zijn met thema's die mij ontzettend interesseren

BHAG: een internationaal expertisecentrum zijn op het gebied van sociale vraagstukken door onder andere te publiceren in The International Journal of Gender and Entrepreneurship

‘Werk samen, dan bereik je zoveel meer’

Marieke de Kort studeert aan Tilburg University, naast haar activiteiten als ondernemer. Op de Universiteit noemen ze studenten die een onderneming runnen naast hun studie ook wel ‘studentondernemer’. Marieke: ‘studentondernemer vind ik soms een beetje een aparte term, omdat ik me helemaal geen student voel. Ik volg een studie naast mijn bedrijf, net als andere ondernemers cursussen volgen en die worden toch ook geen cursusondernemer genoemd?’

Entrepreneurship en intrapreneurship

‘Door mijn bedrijf werk ik geregeld aan vraagstukken over entrepreneurship en intrapreneurship. Ondernemers en medewerkers kennen dezelfde stress en onzekerheden, maar er zijn wel degelijk verschillen.



Een ondernemer heeft de vrijheid om zelf een keuze te maken uit zijn eigen ideeën, en de bijbehorende twijfels en risico's neemt hij voor lief. Als ondernemer bepaal je zelf de weg die je wilt volgen, want er is niemand die jouw doelstellingen bepaalt. Dat moet, of beter gezegd mag je allemaal zelf verzinnen.

Een medewerker kan net zo goed ondernemend zijn, maar een medewerker krijgt doorgaans elke maand zijn salaris, wat hij ook doet. Ondernemende types vallen heel snel op in bedrijven. Ze staan erop om dingen anders te doen en breder te kijken. Toch verliezen medewerkers bij binnenkomst al een stukje ondernemerschap, want in elk bedrijf zijn allerlei hokjes en stramien en wordt helaas niet gezegd: ‘gefeliciteerd met je baan en doe het maar.’

Medewerkers volgen veel meer de visie van het bedrijf en komen ze er niet uit, dan kunnen ze het aan een collega of leidinggevende vragen. Om als medewerker geprikkeld te worden en zelf met ideeën te komen moet je brutaal zijn, open staan voor nieuwe input, hiermee aan de slag durven gaan, het niet erg vinden om meer uren te draaien en vooral niet te gevoelig zijn voor de mening van anderen. Bij de uitwerking van een nieuw idee krijg je namelijk nogal eens te horen dat het toch niet gaat werken binnen je organisatie of dat je collega's maar niet lijken te snappen dat je vrijwillig zoveel extra energie ergens in wilt stoppen. Lang niet alle mensen voldoen aan deze vereisten, maar zijn wel ondernemend. Zelf heb ik hiervoor acht jaar in de zorg gewerkt en kreeg ik vaak te horen: ‘zo doen we het hier niet’. Toen dacht ik: ‘goed, dan doe ik het zelf’. Inmiddels pak ik bepaalde vraagstukken aan op mijn manier en heb ik heus oog voor succesfactoren van andere projecten of goede adviezen van anderen’.

Stimuleren ondernemerschap

‘Er zijn genoeg bedrijven waar ondernemerschap nog niet gestimuleerd wordt, maar ik zie ook positieve voorbeelden. Via het ABN AMRO Young DGA programma kwam ik terecht bij een meubelmakerij in Tilburg. Ik was positief verrast door de manier waarop ondernemerschap daar gestimuleerd wordt. De directeur van deze meubelmakerij heeft dezelfde visie als Tim Ferriss van het boek ‘de 4-urige werkweek’. Hij wil niet alleen meer tijd voor zichzelf, maar ook voor zijn voornamelijk Poolse en Turkse medewerkers. Hij hanteert allerlei beloningssystemen en structureert de werkzaamheden tot in het extreme, waardoor zijn medewerkers mega efficiënt kunnen werken. Zo staan alle ordners in de kast keurig op een rijtje. Op de rug van elke ordner staan lijntjes, waardoor de volgorde van de ordners in één klap duidelijk is. Op de muur zijn alle gereedschappen getekend, waardoor medewerkers zaken als een schaar, een niertang en een perforator eenvoudig kunnen vinden en weer terug kunnen hangen. Door hun geordende manier van werken houden ze tijd over voor andere dingen, zoals samen brainstormen. Laatst mochten alle medewerkers in een halve dag exact aangeven wat ze precies aan de machines verbeterd wilden zien, zodat ze prettiger kunnen werken en er ruimte is om andere werkzaamheden naar believen in te vullen. Zo kunnen ze nog efficiënter werken en hebben ze wederom tijd over voor nieuwe dingen.’

Haal het beste uit je mensen

‘Op dit moment doe ik onderzoek naar algemeen geldende competenties voor ondernemers, waardoor ik ook veel onderzoeken lees over het waarom mensen gaan ondernemen of wat mensen aan ondernemerschap belangrijk vinden. Vrijheid is hierin een key woord dat vaak naar voren komt. Medewerkers zijn niet altijd vrij in het nemen van beslissingen. Ondernemers lijken hierin vrij te zijn, maar zijn dit echter ook niet altijd. Sommige ondernemers liggen wakker door financiële zorgen en dan is het gevoel van vrijheid ver te zoeken. Vrijheid klinkt als lang leve de lol, maar dat is niet wat mensen bedoelen. Het gaat ze om keuzevrijheid. En juist die keuzevrijheid is belangrijk voor ondernemende medewerkers.

Kijk wat mensen vanuit zichzelf graag willen doen, geef ze veel ruimte, en durf te vertrouwen. De ene mens is een ochtendmens, de ander meer een avondmens. Speel daarop in, want mensen kunnen niet de hele dag geconcentreerd zijn, dus moeten ze ook af en toe een moment kunnen ontspannen om daarna weer geconcentreerd aan het werk te gaan. Vooral met de kansen van het nieuwe werken met vormen als telewerken, flexibele werktijden en de kans om thuis te werken is er veel mogelijk. Als er teveel tijd aan privé-zaken wordt besteed is vooral de vraag waarom ze dat doen interessant. Vervelen ze zich of hebben ze soms te weinig uitdaging? Probeer die vragen op te lossen in plaats van allerlei websites dicht te zetten.

Als je mensen aan banden legt, dan zijn ze een marionet en doen ze niets extra's en is het onmogelijk een ondernemende houding te ontwikkelen. Als medewerkers met ideeën komen, moet er wel iets

mee gedaan worden. In bedrijven wordt vaak gebrainstormd, maar met de uitkomst wordt vervolgens niets gedaan, terwijl het een enorme motiverende factor is voor medewerkers als hun idee serieus wordt genomen en eventueel gelanceerd wordt. Beloon de juiste medewerkers en laat weten dat je er blij mee bent, door bijvoorbeeld het product te vernoemen naar de medewerker. Zorg dat medewerkers tot hun dood onthouden: kijk dat heb ik gedaan, daar heb ik aan meegewerkt. Sommige bedrijven geven vrijheden, maar verwachten direct succes. Negen van de tien keer verzinnen mensen iets dat niet kan en krijgen dan gelijk de stempel opgeplakt: ‘niet creatief’, maar dat is natuurlijk niet zo. Kijk naar Joop van den Ende. Hij vertelde in een interview dat hij honderden ideeën lanceert en dat slechts enkele daarvan een succes worden. En hoe vaak denk je dat er bij Google iets wordt afgeschoten voordat wij het Steve Jobs zien presenteren. Creativiteit en falen horen allebei bij succes! Laat medewerkers nadenken over hoe ze het werk doen en hoe ze zichzelf en hun werkzaamheden kunnen verbeteren. Wat zijn de waarden en normen van de medewerkers en waarom werken ze hier? Wat vinden ze belangrijk?

Bedrijven zouden zich voor elke medewerker moeten afvragen wat diegene precies wil, maar dat vinden ze doodeng, want stel dat goede mensen die net zijn opgeleid weggaan? Als alle bedrijven goede mensen opleiden, dan krijgen ze er altijd weer een mooi iemand voor terug. Op die manier stimuleer je echt ondernemingslust.’

Zie je kansen, grijp ze dan!

‘Medewerkers die kansen zien binnen hun afdeling of hun bedrijf moeten deze met beide handen aangrijpen. Tja en dat kost je soms een uurtje overwerk of soms andere vormen van werken. Maar als jij de regie hebt, bepaal jezelf hoe dingen verlopen. Overleg als medewerker met je leidinggevende waar je mee bezig bent en leg je stappen uit. Organisaties staan nou eenmaal nog lang niet altijd helemaal open voor een ondernemende houding, ook al schreeuwen ze dat wel van de daken. Zorg dan dat je je leidinggevende voor bent door bepaalde dingen uit te werken. Breng bijvoorbeeld risico’s in kaart of bekijk alvast of voor bepaalde processen subsidies aanwezig zijn.’

Samenwerken

‘Een belangrijke tip: probeer niet alles zelf te doen. Dit is vaak ook een gevaar voor ondernemers die alle mogelijke rollen in hun bedrijf zelf willen vervullen. Helaas, jij bent goed op jouw gebied maar je hebt waarschijnlijk collega’s die je kunnen versterken op andere gebieden. Besef dat het resultaat beter te bereiken is door anderen erbij te betrekken. Samen sta je ook sterker in je voorstel naar leidinggevend en of samenwerkingspartners toe.

Dus zoek de samenwerking, de verbinding op. Niet alleen met medewerkers binnen je bedrijf maar wellicht ook met mensen daarbuiten. Ondernemers doen ook niet alles alleen, ook zij staan open voor ideeën van anderen.

Vrouwen minder ambitie?

‘Er wordt vaak gezegd dat vrouwen minder ambitie hebben en dat ze dus ook als ondernemer niet de interesse hebben om hun bedrijf te laten groeien of nieuwe dingen in de markt te zetten. Naar mijn idee is dit niet waar, want er zijn tal van vrouwelijke ondernemers die hartstikke innovatieve nieuwe dingen op de markt brengen en juist op gebieden actief zijn die anno nu helemaal ‘hot’ zijn. Denk aan thema’s als duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Dit stereotype geldt ook voor vrouwelijke medewerkers. Een groot deel in Nederland werkt part time en het lijkt dan bijna onwaarschijnlijk dat ze nog tijd zouden hebben om binnen hun bedrijf ondernemend te zijn. Ook dit is naar mijn mening onjuist. Vrouwen zijn erg ondernemend en juist doordat ze meerdere rollen in het leven vervullen, zijn ze gewend aan samenwerken en het bedenken van creatieve innovatieve oplossingen om de privé-werk balans te optimaliseren. Wel hebben vrouwen er veel aan als ze de mogelijkheid krijgen om flexibele werktijden te hebben. Maar dit geldt mijn inziens net zo erg voor mannen die bijvoorbeeld zorg voor kinderen of ouders willen combineren met hun werk.’

Het kompas van Marieke de Kort

Voor medewerkers

- Neem en vergroot de ruimte die je krijgt.
- Toon lef.
- Sta open voor veranderingen.
- Durf verbindingen aan te gaan.
- Werk samen, zoek die collega's op die je versterken.

Voor leidinggevenden en ondernemers met personeel

- Structureer de werkzaamheden, waardoor je zelf en je medewerkers efficiënt kunnen werken, zodat je tijd over hebt voor innovatie.
- Sta open voor nieuwe vormen van werken en voor het bieden van ruimte en vrijheid.
- Kijk wat mensen vanuit zichzelf graag willen doen, onderzoek en begeleidt ze hierin.
- Zorg dat er iets met de ideeën van medewerkers gedaan wordt.

Vier extra tips voor optimale samenwerking

- Durf open te staan voor verandering.
- Durf samen te werken met mensen die dingen beter kunnen dan jij.
- Sta open voor nieuwe vormen van werken en durf hiermee te experimenteren.
- Treed buiten de gebaande paden, zoek mensen om mee samen te werken waar je wellicht in eerste instantie niet aan dacht.

Boekentips

- Wikinomics zie <http://www.wikinomics.com/book>
- Mindgym zie <http://www.themindgym.com/books/relationships>
- Rework zie <http://37signals.com/rework>
- The 4 Hour Workweek zie <http://www.fourhourworkweek.com>

Bron: Marieke de Kort

VUISTREGELS

10. Kom dichter bij jezelf ■

10. KOM DICHTER BIJ JEZELF

'Wees jezelf, de anderen zijn allemaal al bezet.'

Oscar Wilde

Om jezelf te zijn en te worden, zijn de volgende punten belangrijk:

1. Jezelf accepteren

Veel mensen nemen de mening van anderen serieuzer dan hun eigen mening. Heb respect en waardering voor jezelf en zorg goed voor jezelf. Van binnen en van buiten. Accepteer wie je bent met je positieve en verbeterpunten en wees blij met wie je bent.

2. Zelfkennis hebben

Om jezelf te kunnen zijn, is het belangrijk dat je jezelf leert kennen. Op momenten dat je het meest op jezelf bent aangewezen, leer je jezelf het beste kennen. Blijf jezelf ontdekken en verbaas je over wat je allemaal in huis hebt.

3. Authentiek zijn

Mensen voelen feilloos aan als je niet jezelf bent en we doen allemaal wel eens iets dat we eigenlijk niet willen. Het is makkelijker om authentiek en jezelf te zijn als je dingen doet waar je hart ligt.

4. Je eigen mening vormen

Sta open voor ideeën van anderen, maar vorm je eigen mening ook al is die niet altijd even populair. Raak overtuigingen die niet van jou zijn kwijt door na te gaan of de keuzes die je maakt daadwerkelijk jouw beslissingen zijn of eigenlijk die van iemand anders. Stel je voor hoe het zou zijn als je jouw eigen gevoel volgt.





HANS GELAUFF

Adviseur en eigenaar GelauffBeheer bv

Website: www.hansgelauff.nl

Voormalige functies: CEO van Bruna, Tulp Keukens, Bouwmaat, Wickes Bouwmarkten, Wastora en Dynadro en management functies bij Baan, C1000 en Albert Heijn

Getrouwd en drie kinderen

Opleiding: Gymnasium, SRM Nima A,B en C, Verhoeven en Nelissen Mediation, Nijenrode Commissarissen cyclus

Nevenfuncties: verschillende commissariaten bij onder meer Centraal Boekhuis. Bestuurlijke functies bij onder meer Koninklijke Boekverkoopers BondNCD (Nederlands Centrum voor Directeuren)

Steunt: www.kidsrights.nl en www.cureforcancer.com

Passie: mensen en organisaties laten excelleren

BHAG: mensen en organisaties helpen dichter bij hun eigen kracht te komen waardoor ze kunnen excelleren

‘Jezelf zijn is het hoogst haalbare. Je komt dan bij je talenten en hebt een ongelooflijke aantrekkingskracht op anderen.’



Hans Gelauff, general manager, gespecialiseerd in retail en franchise. Hij heeft ruim dertig jaar managementervaring en een schat aan kennis waar bedrijven die hun organisatie op een hoger plan willen tillen hun voordeel mee kunnen doen. Zijn vermogen om ondanks grote tegenslagen door te gaan en het feit dat hij ondanks indrukwekkende successen gewoon bescheiden blijft, maakt dat Hans Gelauff mensen steeds weer weet te raken.

Als je stopt met leren, ga je beetje bij beetje dood

Hans Gelauff, wordt ook wel de bedrijvendokter genoemd, heeft razendsnel in de gaten wat er mis is binnen een organisatie en pakt problemen structureel en doeltreffend aan. Hij was actief in alle geledingen van bedrijven: van werkvloer tot aan directieniveau, in acht verschillende branches, in de retail en wholesale. Hij maakte hoge pieken en diepe dalen mee, van een faillissement van een bedrijf waar hij verantwoordelijk voor was tot aan het ‘opliften’ van vele ondernemingen.

Hans is zo gepassioneerd en betrokken dat hij zelfs na zijn pensioen doorwerkt. Zo blijft zijn agenda, na een groots afscheidsfeest bij Bruna, als bedrijfsadviseur goed gevuld. Niet zozeer om geld te verdienen, maar vooral om voldoening te krijgen door mensen te helpen. Om evenwicht te houden tussen lichaam en geest, voor zover dat volgens Hans mogelijk is, eet hij gezond en sport hij drie keer per week. Hans: ‘Als je zittend werk hebt, is sport een must.’

Vaak wordt Hans ingezet in het kader van verandermanagement. ‘Veranderen is niet erg, dat is alleen maar goed, want als je stopt met leren, dan ga je beetje bij beetje dood. Al zit het in de natuur van de mens om veranderingen eng te vinden en er tegenin te gaan.’

Je wordt zelf pas beter als anderen er ook beter van worden

‘Toen ik zeven jaar geleden bij Bruna terecht kwam, stond het bedrijf er niet goed voor. Bruna was destijds een redelijk arrogante club die franchisenemers vrij lastige mensen vond, omdat ze allemaal een eigen mening hebben en bovendien soms onredelijk kunnen zijn. Inmiddels gaat het weer goed met Bruna en heeft Bruna onlangs de franchise trofee gewonnen voor beste franchisegever en is het aantal franchisenemers ten opzichte van winkels in eigen beheer flink toegenomen.’

Destijds heb ik de franchisenemers benaderd op basis van vertrouwen, respect, gelijkwaardigheid, erkenning en waardering, wat voor een andere ‘state of mind’ heeft gezorgd. Of je nu franchisenemers, medewerkers of andere stakeholders wilt overtuigen, je moet blijven communiceren waarom de dingen die je doet de goede dingen zijn en de manier waarop je de dingen doet, de beste manier is. Geef mensen inzicht in de beweegredenen van je beslissing, zodat ze begrijpen dat niet alleen het bedrijf, maar ook zijzelf er beter van worden, want je wordt zelf pas beter als anderen er ook beter van worden.’

Het verschil tussen medewerkers, franchisenemers en ondernemers

‘Medewerkers lopen geen risico, maar franchisenemers en ondernemers wel, maar weten voor dat ze beginnen vaak niet wat er allemaal fout kan gaan, want dan zouden ze in veel gevallen nooit starten. Franchisenemers hebben hulp nodig in ruil voor een franchisefee en ondernemers vragen vaker advies aan vrienden, advocaten en accountants.’

Herhaal eindeloos je boodschap


‘Een van de grootste vergissingen van bedrijven is, dat ze denken: ‘ik heb het toch verteld’. Zelf heb ik die fout ook herhaaldelijk gemaakt. Medewerkers horen wel wat je zegt, maar daardoor is je mededeling nog geen onderdeel van hun gevoel geworden. Zij hebben niet hetzelfde gedachteproces als jijzelf doorlopen. Je moet je boodschap eindeloos blijven herhalen en hoe vaak je jouw gedachte moet uitspreken, verschilt per onderwerp en persoon. Het gaat stakeholders vooral om consistentie van het beleid en rust in de top. De bepalende factor voor succes van een merk is dat niet alleen de medewerker, maar ook dat de consument het gevoel van consistentie en rust ervaart en dus een positieve beleving heeft bij het merk. Goede voorbeelden hiervan zijn Albert Heijn en Heineken, want beide merken zijn ruim veertig keer zonder schade veranderd, omdat ze telkens kleine stapjes zetten.’

Verander in het tempo van de markt

‘Tijdens mijn Nima opleidingen heb ik geleerd dat het belangrijk is om in hetzelfde tempo als de markt te veranderen. Ga je te snel, dan snappen mensen je niet en ga je te langzaam, dan verliezen mensen hun interesse. Zo kon bijvoorbeeld Apple in eerste instantie de ontwikkelingen van Microsoft niet bijhouden, maar door de lancering van de Ipod, blijkt het dus toch mogelijk dat een kleiner bedrijf iets maakt dat zo onderscheidend is dat er een technologische voorsprong kan worden behaald met een sterke verbetering van de resultaten als gevolg.’

Grote bedrijven laten mensen denken dat er geen leven buiten het bedrijf is

‘Albert Heijn was voor mij een goede leerschool, want ik heb daar ontdekt hoe de retail business in elkaar zit, hoe het marktmechanisme werkt en hoe een bedrijf succesvol kan zijn. Grote bedrijven zijn over het algemeen goed in mensen aan zich te binden, omdat ze medewerkers laten denken dat er geen leven buiten het bedrijf is. Ik weet nog goed dat ik ooit met een collega van Albert Heijn op een seminar was, toen een man ons aansprak en zei: ‘jullie zijn van Albert Heijn toch?’ Hij kende ons nog niet, maar hij herkende ons direct als AH mensen, omdat we daar binnenkwamen alsof we ‘the king of food’ waren. Mensen die bij Albert Heijn werken zijn trots op het bedrijf.’



Hoe ver ben jij in het 'kwijtraken van je schillen'? Volg jij je passie in je leven? Wat zou je het liefst dagelijks doen en wat houdt je tegen? Welke overtuiging is dat en is die van jezelf of van iemand anders?

Raak je schillen kwijt

‘Ik ben een heel leven onderweg om van een mijn ‘schillen’ af te komen, want vanaf de eerste dag dat je geboren wordt, word je geprogrammeerd, omdat je dingen moet leren en over alles een moet mening vormen: wat mag wel, wat mag niet, wat is goed, wat is fout. Afhankelijk van je sociale milieu, je vrienden en je opleiding en alle goede en minder goede gebeurtenissen komen er dikke of dunne schillen om je heen. Het is goed als je je hier bewust van bent en weet dat je een heel leven aan het werk bent om van die schillen af te komen om als het ware jezelf terug te vinden. Bedenk voor jezelf welke ongeschreven wetten en overtuigingen je hebt. Zijn ze van jezelf of van iemand anders?’

Als je loskomt van je schillen, de mens bent geworden die je bij je geboorte was en dus meer jezelf bent, dan kom je meer in je eigenlijke kracht en heb je een ongelooflijke aantrekkingskracht op mensen en kun je ook meer betekenen voor je bedrijf doordat je jouw talenten beter kunt benutten. Dit betekent niet dat je altijd alleen maar kan doen wat jij wilt, want je kunt niet in alles je zin krijgen. Ik vind Ghandi en Mandela voorbeelden van mensen die in extreem hoge mate zichzelf zijn.

Er is geen enkele reden om niet nu te beginnen met steeds dichterbij jezelf te komen, want het grootste gevaar is dat je een gelukkiger mens wordt. Als je opgeeft jezelf te ontdekken, dan kun je het schudden, want als je geen risico's meer neemt, dan ga je verzuuren. Je raakt gefrustreerd en gaat in verweer over dingen die niet gebeuren zoals ze zouden moeten gebeuren. Hier kom je niet verder mee en is de kans groot dat je teleurgesteld terugtrekt in je eigen wereld, waardoor je niet meer gehoord wordt door anderen, dus blijf in jezelf geloven. Als je even niet meer weet waar je moet beginnen, richt je dan op andere mensen die meer hulp nodig hebben dan jij.



Het feit dat je in jezelf gelooft hoeft niet te betekenen dat je automatisch veel zelfvertrouwen hebt, want de valkuil van te veel zelfvertrouwen is dat je niet kritisch genoeg bent op jezelf. Zo ben ik mijn hele leven op zoek om mijzelf en de dingen die ik doe 'goed' te vinden. Dit doe ik door me te blijven bevragen en dat helpt me te evalueren om dingen anders te doen. Na een gesprek met iemand, probeer ik het geleerde toe te passen bij een volgende ontmoeting, al is geen enkele ontmoeting gelijk. Je probeert altijd af te stemmen op de golfengte van je gesprekspartner, waardoor je deels jezelf bent, maar deels ook niet, want je bent nooit 100% jezelf. Doordat ik veel evalueer, leer ik veel, maar ben ik tegelijk ook onrustig en zou ik best meer rust willen in mijn hoofd.'

Wil jij net als Hans ook wel eens meer rust in je hoofd? Dit is wat Ingrid Stoop van de Matrix Methode hierover schrijft. 'Als mens zijn we in staat informatie in of buiten ons hoofd visueel een plek te geven waar we het na het opslaan weer kunnen terugvinden. Er ontstaat chaos wanneer we daar niet bewust mee bezig zijn en het geen 'eigen' plekje geven en zit ons hoofd vol.'

Tips: 1) maak je hoofd leeg door de informatie voor je hoofd te plaatsen. 2) maak je hoofd schoon van binnen. 3) maak een handige lege ordening zoals de bestanden op je computer of in je kast. 4) plaats belangrijke informatie weer terug op de goede plek. 5) Informatie die nog buiten ligt en weg kan, kan worden opgeruimd.'

Versnel het vliegwiel door aandacht

‘Mensen zitten zo in elkaar dat ze zowel goed werk willen leveren als werk willen doen dat er toe doet. In grote bedrijven zijn mensen een radertje in het geheel en krijgen mensen vaak onvoldoende waardering voor hun werk en denken ze bij zichzelf: ‘wat doe ik hier eigenlijk. Wat draag ik bij?’ Weinig bedrijven zijn bezig om meer uit hun medewerkers te halen. Ze bieden medewerkers wel trainingen en opleidingen aan, maar zijn helemaal niet actief in het stimuleren van zelfstandigheid en ondernemerschap, omdat ze doodsbang zijn voor de inbreng van mensen vanwege ongewenste effecten. Bedrijven zijn onterecht bang grip te verliezen en dat komt doordat ze onvoldoende overtuigd zijn in de mate waarin ze zelf dingen kunnen aansturen. Anders gezegd: bedrijven zijn bang dat het niet zal gaan zoals ze zelf vinden dat het goed gaat. Medewerkers zijn er niet op uit om jou te benadelen. Sterker nog; 99% van hen heeft goede bedoelingen, dus je moet je niet richten op die ene persoon waarbij dat niet zo is. Haal meer uit je medewerkers door hun talenten en capaciteiten te benutten. Luister, koppel voorstellen terug en accepteer dat er meerdere wegen zijn die naar Rome leiden, dus kies ook eens een andere weg. Zelf was ik hier in het begin ook bang voor, maar aan het einde van mijn loopbaan had ik steeds minder moeite als dingen minder op mijn manier gingen, zolang we maar in Rome kwamen. Het leverde me op dat ik minder verkrampt was en dat medewerkers tevreden waren, omdat ze het op hun manier konden doen. Hoe meer verantwoordelijkheid je geeft, hoe meer ze die voelen en nemen. Hoe minder verantwoordelijkheid je geeft, hoe minder ze die voelen en nemen.

Ik vergelijk een organisatie altijd als een groot vliegwiel dat je alleen versneld aan de gang krijgt als je aan alle radertjes een slinger geeft. Om mensen aandacht te geven moet je regelmatig functioneringsgesprekken houden en daadwerkelijk interesse tonen, ook als er op dat moment niets te halen valt, want je kunt als bedrijf niet succesvol zijn als je geen echte interesse in de mens zelf hebt. Als je geen interesse hebt, dan ben je onvoldoende gekwalificeerd als leidinggevende en loop je vroeg of laat een keer vast, want mensen maken het verschil. Je moet mensen mee laten praten en mee laten denken. Vergeet niet dat heel simpele dingen impact kunnen hebben.

Uiteindelijk moeten grote bedrijven wel teruggaan naar de menselijke maat, want de mens is geen nummer, maar levert waarde en heeft eigen inbreng. In de toekomst gaan mensen zelf meer aandacht en macht afdwingen wat je terug ziet in het feit dat op dit moment ongeveer 25% van de bevolking profiteert van de andere 75%. Een eeuw geleden profiteerde 10% van 90% van de bevolking, dus een reëlere verdeling is in aantocht. In Nederland hebben we al een reëlere verdeling en wereldwijd gaat dit in de toekomst gebeuren en de vraag is: wie wordt de volgende grote macht? Amerika, China, India?

Om aandacht te krijgen raad ik medewerkers aan zich te laten horen. Zet je gedachten op papier en als er niets mee gedaan wordt, leg dan nog eens uit waarom je het een betere manier vindt. Medewerkers denken vaak hetzelfde als werkgevers: 'ik heb het toch al verteld'. Ook voor medewerkers geldt dus dat ze hun boodschap eindeloos moet herhalen. Maak een afspraak met je leidinggevende en overhandig na afloop je voorstel op papier. Als je leidinggevende er niets mee doet en je vindt het belangrijk, stap dan naar zijn baas. Als die er ook niets mee doet, dan kun je twee dingen doen: accepteren en niet meer zeuren, of wegwezen.'

Waar ben je trots op

Aan het einde van het gesprek laat Hans met gepaste trots zijn afscheidsfilm zien met daaronder het lied van Heather Small: 'what have you done today to make you feeeel proud?' Wat heb jij vandaag gedaan waar je trots op bent?



Het kompas van Hans Gelauff

- Sport drie keer per week en eet gezond, vooral als je zittend werk doet.
- Benader mensen op basis van vertrouwen, respect, gelijkwaardigheid, erkenning en waardering.
- Raak je schillen kwijt, word de mens die je oorspronkelijk was en dus meer jezelf.
- Geloof in jezelf, maar let op: bij te veel zelfvertrouwen ben je niet meer kritisch genoeg op jezelf, dus blijf evalueren en jezelf bevragen.
- Dwing aandacht en betrokkenheid af.
- Laat je horen en zet je gedachten op papier.
- Als er niets mee gedaan wordt, leg dan uit waarom je een betere manier vindt.
- Maak een afspraak met je leidinggevende en overhandig na afloop je voorstel op papier.
- Als je leidinggevende er niets meedoet en je vindt het belangrijk, stap je naar zijn baas.
- Als er dan nog niets mee gedaan wordt, kun je twee dingen doen: accepteren en dan ook niet meer zeuren, of wegwezen.

Extra voor leidinggevend en ondernemers met personeel

- Herhaal eindeloos je boodschap richting je medewerkers, wees consistent en zorg voor rust in de top.
- Veranderen mag, maar wel in kleine stapjes en in hetzelfde tempo als de markt
- Haal meer uit je medewerkers door ondernemerschap en zelfstandigheid te stimuleren.
- Luister, koppel terug en accepteer dat er meerdere wegen zijn die naar Rome leiden, dus kies ook eens een andere weg.

Ter inspiratie om dichter bij jezelf te komen

Onze grootste angst is niet, dat we onvolmaakt zijn, maar dat we mateloos krachtig zijn. We vragen ons af: wie ben ik om briljant, talentvol en fantastisch te zijn? Maar wie ben jij om dat niet te zijn, want je bewijst de wereld geen dienst door je onbelangrijk voor te doen, zodat anderen zich niet onzeker bij jou voelen. We zijn allemaal bedoeld om te stralen en geven daardoor onbewust andere mensen toestemming hetzelfde te doen.

Naar Nelson Mandela

WAT EXPERTS ONS LEREN OVER PASSIEVITALITEIT

WAT EXPERTS ONS LEREN OVER PASSIEVITALITEIT

Honderd procent passievitaliteit

Waarom weet iedereen dat je je passie zou moeten volgen, maar doen zo weinig mensen het echt? Ik hoop dat de tien vuistregels van de tien professionals je helpen navigeren op weg naar honderd procent passievitaliteit, al kun je natuurlijk niet elke dag even passievitaal zijn. Zelf voel ik me ook niet elke dag vol passie en vitaliteit en moet ik soms even een dagje rustig aan doen, zodat ik er weer helemaal tegenaan kan.

Vuistregels

De belangrijkste factor voor passievitaliteit is in de eerste plaats: gezond zijn. Dat is de basis waar de tien vuistregels uit dit boek van uit gaan. In dit hoofdstuk beschrijf ik voor iedere vuistregel welke overeenkomsten opvallen in de verhalen van de geïnterviewden.

1. Work hard, play hard, rest hard

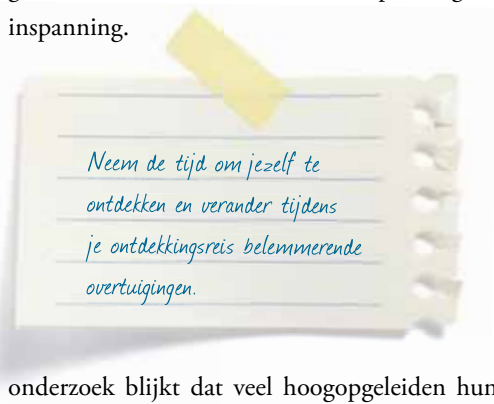
Beweging is goed voor het menselijk lichaam. Dit klinkt misschien als een cliché, maar uit onderzoek komt naar voren dat slechts één op de drie Nederlanders wekelijks een sport beoefent. Wel blijkt dat Nederlanders steeds meer gaan sporten (bron: Sociaal en Cultureel Planbureau en onderzoek sportfocus van Q & A). Sporten lijkt een voorwaarde te zijn om ondernemingslust te hebben, want nagenoeg alle geïnterviewden sporten met regelmaat. Vooral hardlopen is geliefd. Om het hoge tempo waarin de geïnterviewden werken vol te houden, is sporten dus een absolute must. Een aanrader dus als je passievitaal wilt worden.

Zorg voor een gezin is lastig te combineren met een hoge functie. Al is het niet onmogelijk, want sommigen bewijzen het tegendeel. De meeste vrouwelijke geïnterviewden hebben (nog) geen kinderen en de mannelijke geïnterviewden hebben de zorg vrijwel allemaal uitbesteed aan hun echtgenote. Het gaat om keuzes maken. Kies je voor ambitie en carrière of kies je voor een gezin? Zeker als je drie of meer kinderen hebt, wordt het ingewikkelder om je voor meer dan honderd procent te kunnen focussen op je werk.

De meeste geïnterviewden hebben moeite om voldoende rust in te bouwen, maar ook ontspanning hoort bij deze vuistregel. Bijna allemaal hebben ze in het verleden te maken gehad met een burnout, omdat ze te veel hooi op de vork hadden genomen. Het valt me op dat een burnout zich vooral voordoet bij de hardst werkende, meest betrokken en succesvolle mensen. Ik wil hiermee benadrukken

dat een burnout een logisch gevolg is als je te hard werkt en te betrokken bent. Het heeft hen echter ook goede dingen gebracht, want ze zijn er ver mee gekomen en hebben geleerd om grenzen te stellen.

Work hard, play hard and rest hard is één van de basisregels om passievaal te zijn en dus succesvol en ondernemend in je werk en een prettig mens voor je omgeving. Het is de basis om te kunnen genieten van de momenten van ontspanning waarin je met voldoening terugkijkt op momenten van inspanning.



2. Ga op ontdekkingsreis

Lang niet iedereen werkt in de branche waarvoor hij of zij in eerste instantie gestudeerd heeft. Je zou dus kunnen zeggen dat het eigenlijk niet uitmaakt met welke studie of baan je begint, want uiteindelijk kom je op de juiste plek terecht als je jezelf maar de kans geeft om op ontdekkingsreis te gaan. Uit

onderzoek blijkt dat veel hoogopgeleiden hunkeren naar nieuwe uitdagingen in het werk, maar slechts een minderheid gaat daadwerkelijk op zoek naar een andere job. Ze ervaren ontevredenheid in hun werk, maar ze blijven toch zitten omdat ze niet weg kunnen of durven (bron: onderzoek Blauw Research).

Durf om te gaan met de onzekerheid, heb lef om te vallen en weer op te staan, sta open voor unieke ontmoetingen en ga op ontdekkingsreis! Zo ontdek je je passie, word je vitaal en bruis je van ondernemingslust.

3. Doe wat je eigenlijk niet durft

Een mens kan meer dan hij durft. Mensen die hun doelen scherp hebben, bereiken meer. Mensen die hun doelen visualiseren, bereiken eerder hun doelen. De geïnterviewden maken een bewuste keuze voor een bepaald doel waarvoor ze helemaal willen gaan, vervolgens visualiseren ze dit doel totdat het totale plaatje klopt en vertrouwen ze er vervolgens volledig op dat dit doel gerealiseerd wordt en goed voor ze uitpakt.

Brian Tracy and Tony Robbins vertellen in hun lezingen allebei een verhaal over studenten uit een afstudeerklas van 'Yale' in 1953 waaraan twintig jaar later werd gevraagd wie van hen hun doelen daadwerkelijk had bereikt. De drie procent die hun doelen hadden opgeschreven, hadden meer persoonlijke rijkdom vergaard dan de andere 97% bij elkaar!

Neem een beslissing waarvoor je wilt gaan en doe wat je eigenlijk niet durft!

4. Geloof er in en ga er voor

Om in je zaak te geloven en er voor te gaan hoef je niet per se zelfverzekerd te zijn. Misschien juist niet, want het valt me op dat de meeste professionals in dit boek van nature weinig zelfvertrouwen hadden, zeer bescheiden zijn, maar wel eigenwaarde hebben.

Uit Brits onderzoek blijkt dat kinderen met een laag gevoel van eigenwaarde een grotere kans op overgewicht hebben als ze volwassen zijn, dan kinderen met een hoog gevoel van eigenwaarde. Andersom blijkt dat overgewicht bijdraagt aan een lager gevoel voor eigenwaarde. Sporten en gezond eten helpt dus niet alleen voor de eerste vuistregel, maar ook voor deze vuistregel.

Naast het hebben van eigenwaarde denken de geïnterviewden actiegericht, nemen ze risico's en zijn ze proactief. Ze zijn proactief, omdat ze andere succesvolle mensen bestuderen, credits opbouwen, hun kennis en kansen benutten, extra taken op zich nemen en hun missie, visie en strategie scherp hebben.

Neem risico's. Doe wat je eigenlijk niet durft en geloof in jezelf en in je passie en ga er volledig voor. Word passievitaal!

5. Laat je zien

Als je de geïnterviewden opzoekt op internet, merk je dat er veel informatie over ze te vinden is. Dit bewijst dus dat ze zichzelf geregeld laten zien. Ze durven te stralen, waarmee ze ook anderen de gelegenheid geven te schitteren. Vrouwen laten zich nog steeds minder zien dan mannen, maar daar lijkt langzamerhand verandering in te komen. Ze vragen niet alleen meer aandacht, maar krijgen die ook daadwerkelijk.

Heb jij een goed idee? Zoek de juiste mensen om je heen om jezelf en je idee te profileren. Misschien vraag je je af wie er op je idee zit te wachten of denk je dat de oplossing al bestaat, maar alles wat je bedenkt komt voort uit iets wat al een keer bedacht is. Laat het aan anderen over om te beoordelen of je idee haalbaar is of niet. Geef tegelijkertijd niet te snel op, want de bedenker van Kentucky Fried Chicken, Colonel Sanders, kreeg meer dan duizend keer "nee" te horen voordat hij van dit bedrijf een succes maakte.

Geef anderen de gelegenheid het beste uit zichzelf te halen door zelf te stralen. Laat anderen je passie, je vitaliteit en je ondernemingslust zien!

6. Wees leergierig

Een levenlang blijven leren is een van de belangrijkste succesfactoren voor passievitaliteit, want stilstand is achteruitgang. De constante factor in het leven is verandering. In de toekomst gaat het tempo waarmee dingen veranderen steeds sneller. Zo deed de radio er 37 jaar over om 50 miljoen mensen te bereiken, de televisie deed er 13 jaar over, internet 4 jaar en Twitter slechts 1 jaar.

Uit onderzoek van Mirjam van Praag blijkt dat succesvolle ondernemers hoogopgeleid zijn. De vraag is of dit ook voor medewerkers geldt. Het antwoord is volgens de experts dat je een leven lang blijft leren. Dit betekent dus automatisch dat je open moet staan om een opleiding op te pakken, of je nu aan het begin of aan het eind van je carrière staat. Wanneer heb jij voor het laatst een opleiding gevolgd? Wat zou je willen leren? Als je één ding mag noemen dat je écht graag zou willen, wat zou dat dan zijn?

Volgens hoogleraar Aard Groen, hoogleraar en directeur Nikos (Nederlands Instituut voor Kennisintensief Ondernemerschap) is ondernemerschap te leren, mits je het op een goede manier stimuleert en de goede leermethode toepast. Denk aan het maken van een strategisch plan, een netwerk opbouwen en zorg dragen voor een gezonde financiële situatie en ondernemend gedrag. Een hiërarchische manier van aansturen inspireert mensen niet om out-of-the-box te denken. Het gevolg? Kansen blijven onbenut. Hoe platter de organisatie hoe meer ondernemerschap mogelijk is.

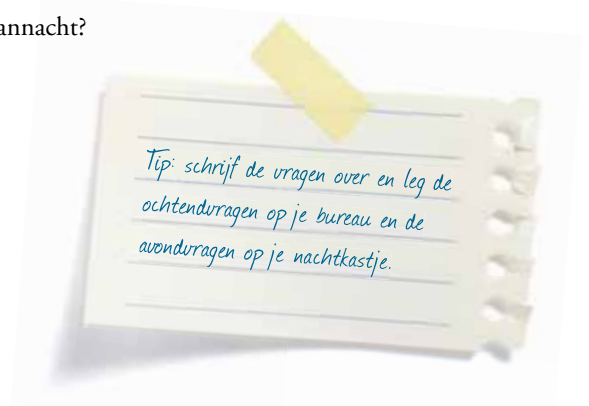
De geïnterviewden leren continu door te observeren, te luisteren, samen te vatten en vragen te stellen. Uit de tien vuistregels heb ik vijf ochtendvragen en vijf avondvragen gedestilleerd. Door ze dagelijks te beantwoorden kunnen ze je helpen om elke dag meer over jezelf te leren. Uiteraard kun je zelf je eigen vragen bedenken waar je elke dag wijzer van wordt en waardoor je dichter bij jezelf en je passie komt. Wees leergierig!

Ochtendvragen:

1. Wat staat er vandaag op mijn programma? Hoe zorg ik dat ik open sta voor nieuwe gebeurtenissen en ontmoetingen met unieke mensen?
2. Wat ga ik vandaag doen om mijn netwerk te vergroten en mezelf te laten zien?
3. Wie ga ik vandaag over mij en mijn bedrijf enthousiast maken? Hoe zorg ik ervoor dat ik overal waar ik kom positief ben over mijn bedrijf?
4. Hoe kan ik mezelf vandaag met anderen verbinden en samenwerken?
5. Hoe ga ik ervoor zorgen dat ik vanavond tevreden ben over wat ik vandaag gedaan heb?

Avondvragen:

6. Wat heb ik vandaag geleerd? Waar ben ik trots op?
7. Ben ik vandaag mezelf geweest? Hoe kan ik in de toekomst nog meer mezelf zijn?
8. Welke dingen heb ik gedaan die ik eigenlijk niet durfde? Hoe pakte dat uit?
9. Wat is het dat ik werkelijk wil? Geloof ik er in en ga ik er voor en durf ik groots te dromen vannacht?
10. Heb ik vandaag hard gewerkt en gesport?
Wat ga ik nu doen om tot rust te komen?

**7. Wees positief**

Positieve mensen zijn passievelaarder, leven langer en bereiken eerder hun doelen. Zelfs in problematische situaties zien ze lichtpuntjes. Ze zoeken positieve mensen om zich heen en mijden zoveel mogelijk mensen waar ze negatieve energie van krijgen. Ze zien en benutten de mogelijkheden die op hun pad komen. Om positief te zijn, stel je jezelf optimistische ‘wat als’ vragen: “Wat als mijn leidinggevende akkoord gaat met mijn idee? Wat als het makkelijker is dan ik denk? Wat als het me dit keer lukt? Wat als ik passievelaarder kan worden dan ik nu ben?” Positief zijn kun je leren!

8. Wees verantwoordelijk voor het resultaat

Mensen met veel verantwoordelijkheidsgevoel zijn vaak goede managers doordat ze anderen helpen, oog voor details hebben en flexibel zijn. Ze krijgen steeds meer taken, waardoor ze de mogelijkheid hebben om ervoor te kiezen de leuke taken te houden en de taken waar ze minder energie van krijgen te delegeren aan mensen die daar beter in zijn. Doe waar je goed in bent en waar je plezier aan beleeft en voel je daar verantwoordelijk voor.

Er wordt weleens gedacht dat verantwoordelijkheidsgevoel een karaktereigenschap is. Je hebt het of je hebt het niet. Toch bestaan er wel degelijk technieken om je verantwoordelijkheidsgevoel aan te scherpen. Mensen met verantwoordelijkheidsgevoel zijn voortdurend alert en leergierig. Ze stellen zich steeds opnieuw de vraag: ‘wat gaat hier mis? Kan dit beter, sneller of efficiënter?’ Om verantwoordelijkheid te ontwikkelen is het belangrijk dat je een positieve gedachte aanneemt en doorzet in een probleemsituatie waarin je normaal gesproken op de automatische piloot zou opgeven.

Mensen met een overmatig verantwoordelijkheidsgevoel zien overal beren op de weg en waarschuwen collega’s voortdurend voor alles wat mis kan gaan.

Om passievitaal te blijven ben je ook verantwoordelijk voor het welbevinden van jezelf en je omgeving, dus zorg dat je de balans vindt tussen “work hard, play hard and rest hard”. Neem de regie van je leven in eigen hand, ga op ontdekkingsreis en wees verantwoordelijk voor het resultaat.

9. Werk samen

Managers van tegenwoordig willen een slimme organisatie waar mensen soepel kunnen samenwerken om snel doelen te realiseren.

De geïnterviewden werken samen, doen concessies, stemmen zaken af en hebben een groot inlevingsvermogen. Ze zoeken aansluiting bij interne of externe netwerken om nog beter samen te kunnen werken.

Samenwerken is het toverwoord voor zelfstandigen van nu. Initiatief nemen is het toverwoord voor medewerkers van nu. Dit boek probeert beide partijen samen te brengen en mensen te inspireren hun passie te volgen en vitaal te worden. Dit is enkel en alleen mogelijk door samen te werken, want samen sta je sterk en bereik je zoveel meer.

10 Kom dichterbij jezelf

Dichterbij jezelf komen. Misschien is dat wel het mooiste wat er is. Het stelt je in staat om je passie te volgen, ervoor te zorgen dat je vitaal bent en meer ondernemingslust te krijgen zodat je de dingen kunt doen die je graag wilt doen.

De geïnterviewden staan dicht bij zichzelf, maar realiseren zich tegelijk dat ze er nog niet zijn. Ongeacht welke leeftijd ze hebben, staan ze open om nog dichterbij zichzelf te komen. Belangeloos meedoen aan een interview voor dit boek geeft ze de mogelijkheid zichzelf te laten zien en het verhaal te delen dat ze op dit moment hebben en anderen in de gelegenheid te stellen ook te stralen. Het stelt ze in staat ervan te leren en nieuwe inzichten te vergaren zodat later weer een nieuw verhaal zal ontstaan.

Wat staat er eigenlijk op jouw ‘bucket list’? Een ‘bucket list’ is een lijst met dingen die je nog wilt doen als je wist dat je nog maar zes maanden te leven had. Op reis gaan? De natuur in? Bij je familie zijn? Je passie laten zien aan een grote groep mensen? Zo lang mogelijk passievitaal blijven?

Als je jezelf bent, hou je tijd over om samen te werken, verantwoordelijkheden te nemen, positief en leergierig te zijn, er in te geloven en te doen wat je eigenlijk niet durft, op ontdekkingsreis te gaan en om te werken, te sporten en vooral... intensief te ontspannen.

EPILOOG

Voor de titel van dit boek ben ik op zoek gegaan naar het woord dat ik het beste vind passen bij intrapreneurship en ondernemingslust. Aangezien anderen vaak zeggen dat ik bruis van de energie en het toonbeeld ben van ondernemingslust, heb ik eerst woorden gezocht die ik met mezelf associeer. Dat zijn: actie, actief en activiteit. Grappig genoeg is dit precies het tegenovergestelde van passief en passiviteit, het begrip waardoor ik getriggerd werd dit boek te gaan schrijven. Ik vroeg me af of waarom sommige mensen passief zijn en nalaten hun passie te volgen? Door deze gedachtegang is het nieuwe begrip passievitaliteit ontstaan. **Passiviteit associeer ik met overleven en passievitaliteit met uitleven.** 'Leef je uit' heeft overduidelijk mijn voorkeur al kan het leven soms voelen als overleven en ben je tijdelijk minder vitaal. Hoe meer je je passie volgt, hoe korter de periodes duren waarin je niet lekker in je vel zit.

Een boek is eigenlijk nooit echt helemaal af, want schrijven is een dynamisch proces en misschien ontmoet ik morgen wel iemand waardoor ik nieuwe inzichten krijg en het allemaal helemaal anders had gemoeten. Toch ben ik op dit moment tevreden, want ik heb geprobeerd in dit boek het beste van de geïnterviewden en mezelf naar boven te halen in de hoop je te inspireren en te passievitaliseren zodat jij je weer aan ons laat zien, want iedereen heeft elkaar wat te leren. Ga uit van je unieke talent, want daar zitten mensen altijd op te wachten. Durf te stralen en geef daardoor mensen in je omgeving de mogelijkheid om ook te schitteren.



Columbus ontdekte Amerika met een paar zandlopers, een kompas en een knopentouw. Hij zette daar lang niet als eerste voet aan de grond, maar was wel zo ondernemend om als eerste het nieuws breed te verkondigen in de wereld. Ik hoop dat je de vuistregels uit dit boek gebruikt als kompas en navigeert naar meer passievitaliteit, de startmotor voor ondernemingslust. Laat jezelf zien, deel je passie met anderen en geniet van de kleine dingen van het leven. Achteraf ontdek je vaak pas waarom iets zo heeft moeten zijn. Wat je ook doet, het maakt niet uit wat, maar doe het met passie!

Beste lezer, wie weet tot ziens en onthoud goed, je hebt mij in dit boek leren kennen, maar ik jou nog niet, dus laat me horen wat jou beweegt. Kijk op: www.deuniekeondernemer.nl/passievitaliteit. Wat zijn jouw tips om passievitaal te worden, te zijn en te blijven?

Lorraine Vesterink

PS: wil je een keer in de praktijk ervaren welk verschil ondernemingslust, samenwerking en passievitaliteit kan maken? Ontdek het in de workshop, theatershow of de ondernemersgame, een live game waarin je samen een nieuw product of dienst bedenkt of een probleem binnen je organisatie aanpakt.

REACTIES OP DIT BOEK



Anouk Binkhuysen (@marketingmeisje): 'wat een ontzettend leuk boek en ik vind het zeer origineel gevonden om op deze manier de korte verhalen van ondernemers te bundelen en hier lessons-learned uit te halen. Inhoudelijk vind ik de opzet zeer uniek en je schrijfstijl zeer toegankelijk en het leest prettig weg. Ik denk dat je boek absoluut potentie heeft voor succes!'



David Uijl (auteur van bekentenissen van een ondernemer): 'Lorraine anticipeert op het wegvallen van de muur tussen ondernemers en werknemers. Samenwerken is voor zelfstandigen het toverwoord van nu. Initiatief nemen is het toverwoord voor de medewerker. Dit boek brengt beide partijen samen en inspireert ons allemaal om werkondernemer te worden.'



Willemien Wink (richtte 30 jaar geleden WTS Vertalingen BV op en verkocht dit bedrijf twee jaar geleden. Thans is ze eigenaar van Uitgeverij De Keukenla en freelance columnist en journalist): 'het is een leuk boek geworden. Gefeliciteerd. Het boek is goed leesbaar. Je stijl is vlot, Amerikaans en familiair. Gadgets – zoals krabbels, gedichten, liedjes... allemaal leuk!'



Lot Monhemius (eigenaar Sens Interieurstyling): 'wat heb je mijn interview prachtig verwoord. Dankjewel. Het is zo goed geschreven. Klasse. Je hebt echt talent. Heel heel mooi.'



Jolanda Westrum (manager kinderopvang en buitenschoolse opvang bij SKON): 'De titel levert prikkelende vragen op als: wat ga ik lezen? Wat kan ik er voor mezelf en de organisatie waarvoor ik werk uithalen? Het boek 'en nu laat ik mijn baard staan' vind ik een goed voorbeeld waarbij het eerst nog onduidelijk is waar het boek over zal gaan. Ik voel me door het boek aangesproken, omdat ik bij de organisatie werkzaam ben waar ik als 'lokaal ondernemer' ben aangemerkt. In totaal zijn er dus honderd lokale ondernemers in de organisatie. Maar..... we zijn het nog niet. Ik werd geraakt door wat je schreef over intrapreneurship en ga hier ook wat mee doen richting de directie. De interviews zijn mooi weergegeven. Je mag nog meer kennis van jezelf in het boek verwerken, want die heb je! Dank je dat ik deelgenoot mocht zijn in de ontwikkeling van dit boek. Bij ROC ASA, waar wij met elkaar hebben samengewerkt, heb ik je leren kennen als een bevlogen collega. Geweldig de stappen die je na ASA hebt gezet en prachtig zoals je verder gaat. Je hebt lef!



Rahma El Mouden – (CEO Mas Dienstverleners): 'Allereerst mijn complimenten voor het stuk. Ontzettend mooi geschreven. Wellicht moet ik eens met jou gaan praten over mijn gedachtegoed en eens bekijken of we van gedachten kunnen wisselen over mijn droom om een biografie te schrijven!'



Hein Jens (directeur Koninklijk Theater Carre): 'Prachtig verhaal'.



LORRAINE VESTERINK

Samenwonend, op dit moment één zoon

Oprichter van onder andere De Unieke Ondernemer

Werkervaring: ABN AMRO en leerhotel Het Klooster

Auteur van bestseller Ondernemen moet je DOEN

Uitgeverijen van andere publicaties: Deviant, Interstat en Pearson

Passie: zingend mensen en bedrijven passievitaliseren

Bhag: iedereen passievitaal

Levensmetafoor: 'het leven is net als surfen. Het betekent vallen en weer opstaan. Telkens verandert de wind. Soms heb je de wind in de zeilen en soms heb je de wind tegen, zodat je moet kruisen om je doelen te bereiken.'

OVER DE AUTEUR

*Ik schrijf liedjes,
maar ben geen componist
Ik speel piano,
maar ben geen pianist
Ik zing met passie,
maar ben geen zangeres,
Ik schrijf boeken,
maar ben geen dichteres
Ik ben graag actief,
maar ben geen werknemer
Ik ben een creatieve ondernemer*



DE UNIEKE ONDERNEMER

Bedrijf

De Unieke Ondernemer stimuleert ondernemerschap bij:

- ondernemers
door ze te helpen bij hun financieringsaanvraag middels een ondernemingsplan of haalbaarheidsonderzoek. Banken, franchisegevers en de KvK verwijzen ondernemers aan ons door. Op aanvraag verzorgen we trainingen met eigen materiaal. Zo zijn we een vast trainingsbureau van Vrouw in Zaken, De Vakman, Daretoo, MatrixCoaching, ROC's en SLO.
- medewerkers
door ze de interactieve Ondernemersgame te laten spelen in combinatie met dit activerende boek. Opdrachtgevers zijn onder andere Achmea, Rabobank en de KvK.
- studenten
met het programma 'Onderwijs en Ondernemerschap'. Het programma bestaat uit een online ondernemersgame, een live ondernemersgame, het handboek Ondernemen moet je DOEN, een haalbaarheidstest en een ondernemingsplanwedstrijd op de jaarlijkse KvK Startersdag. Vaste opdrachtgevers zijn voornamelijk MBO en HBO instellingen.

LIEDJES

De Nederlandstalige composities van Lorraine zijn meestal metaforen voor mensen met een droom. Mensen die vitaal zijn geworden door hun passie te volgen. Hierna volgen vijf van haar liedjes over een vis, een kat, een vogel, een tijger en een kikker.

Van visje naar dolfijn

Er was eens een visje
een visje met een geheim
in het diepst van zijn hart
wil hij een dolfijn zijn

Refrein:
Oei zou hij echt gaan?
Zal hij de roep verstaan?
Ziet hij de horizon en
komt hij dichterbij zichzelf?

Als de vis op reis wil
is daar die andere vis
en die vis die zwemt niet mee
naar de grote blauwe zee

Refrein:
Maar hij gaat nu echt, het pleit is nu beslecht
Hij ziet de horizon en overwon
een stukje van zichzelf

De vis is nog wat bang
alleen op reis te gaan
Maar gaandeweg ontdekt hij:

Refrein:
Ja ik ga nu echt, want drie maal is scheepsrecht
Ik zie de horizon en overwon
een stukje van mezelf

Ik weet het zeker
Ik ga dus op reis
Achter de horizon
ligt mijn paradijs

Refrein:
't Visje is nu: dolfijn
is niet meer bang en klein
weet precies wat ie gaat doen
geeft ons een afscheidszoen

Dag dolfijn, een goede reis.

Van visje naar dolfijn

LIEDJES

De kat en de roze bril

Een jongen, hij staat voor het raam
Iedereen slaapt, het is nacht
Een krans van krullen, hij kijkt
naar het spel van de katten en dacht

Wie is die kat daar op het plein
die blije kat met de roze bril
Hij danst met passie en zingt voluit
Hij volgt z'n hart, hij doet wat ie wil

Refrein:

Refrein:

Oh die kat

Hij is lief zo lief en een beetje brutaal

Oh die kat

Zet z'n roze bril op, hij droomt en is vitaal
maar zet hem weer af en maakt z'n doelen expliciet
en hij geniet

De mensen die zeggen weleens
dat de kat zeven levens heeft
Dat geldt zeker voor deze kat
Omdat ie altijd volop leeft

Hij bouwt een prachtig kattenhuis
In de band zingt hij de eerste stem
Hij helpt katten zichzelf te zijn
Hij kust haar en zij kust hem

Refrein:

Oh die kat

Hij is lief zo lief en een beetje brutaal

Oh die kat

Zet z'n roze bril op en durft groots te dromen
en zet hem weer af zodat ie z'n doelen helder ziet
en hij geniet

De kat en de roze bril

LIEDJES

Sla je vleugels uit

Als een lief vogeltje in het nest
ben je wat kwetsbaarder dan de rest
Sla je vleugels uit
Je hoort kabaal van bovenaf
en roept van onder straks krijg je straf
Je wilt een plekje voor jou alleen
want daar voelt het veilig, daar kan je heen
als je weer eens last hebt van dat wrede geluid
Sla je vleugels uit

Je wilt een knikje van haar alleen
Hoe lang je wacht, je krijgt er geen
Sla je vleugels uit
Je bent nog bang voor je eigen kracht
Maar juist door te vliegen, krijg je macht
Je bent briljant in de dialoog
En als je uitvliegt kijk dan omhoog
En maak steeds jouw warme geluid
Sla je vleugels uit

Je gaat eens langs bij de wijze kraai
die helpt je af van angst voor lawaai
Sla je vleugels uit

De kraai leert jou om jezelf te zijn
Je groot te voelen al ben je klein
Nu ben je klaar voor het echte werk
Jij, ja jij, je bent je eigen merk
Blijf dicht bij jezelf en zing maar luid
Ik sla mijn vleugels uit

Sla je vleugels uit

LIEDJES

Tijger

Heel vroeger was jij stoer en sterk
maar weet je wat ik merk
tijger
dat het licht is uitgegaan
en je laat me in de waan
tijger
dat je niet weet wat je wil
en je houdt je veilig stil
tijger
Je hebt de sleutel in je hand
Haal je kop maar uit het zand
tijger

Tijger de wereld wacht op jou
want jij hebt zoveel te geven
Tijger wees enthousiast laat zien die tong
maak je geen zorgen daarvoor ben je nog te jong
veel te jong....

Je deed een kleine stap terug
en ontdekte vliegensvlug
tijger
dat je complimenten kreeg
je zelfvertrouwen steeg
tijger
Je hebt het roer omgegooid
niet langer gerotzoid
tijger
Je had de sleutel in je hand
Je stak je kop uit het zand
tijger

Tijger de wereld wacht op jou
want jij hebt zoveel te geven
Tijger wees enthousiast laat zien die tong
maak je geen zorgen daarvoor ben je nog te jong
veel te jong....
veel te jong

Tijger

LIEDJES

Kikker

Elke dag leert hij iets nieuws erbij
Hij vraagt je honderduit
Hij wil precies weten hoe het zit
Hij observeert je met z'n groene snuit

Hij zegt kwak

Hij drijft nimmer met de stroom mee
houdt liever zelf de regie

Ook zwemt ie nooit tegen de stroom in
Da's nutteloze energie

Hij zegt: kwaak

Hij kijkt niet vrolijk, niet boos
Dat wat ie zegt is in de roos

Hij zegt: kwaaak

Als hij zich nu nog realiseert
Dat hij al heeft wat z'n hart begeert

Kikker

DANK

Dank

Het schrijven van dit boek is mij enkel en alleen gelukt door de steun, stimulans en het geduld van mijn partner Erik Dobbelsteijn en zoon Enzo Dobbelsteijn, mijn inspiratie dankzij mijn bezoek aan Barcelona, Bonaire, Curaçao, Hongarije en de onmisbare bijdrage van:

- An Jansen
- Anatol Kuschpèta
- Anouk Binkhuysen
- Ariane Struyvenberg
- Arko van Brakel
- Ben Verwaayen
- Chanan Moll
- Corry Vesterink
- Hans Bouland
- Hans Gelauff
- Hein Jens
- Henk Bot
- Hetty van Ee
- Jaap Brand
- Jolanda Westrum
- Joni Bais
- Joost van Leeuwen
- Lot Monhemius
- Malou Geurts
- Marieke de Kort
- Norbert van der Hoek
- Peter Budding
- Rahma el Mouden
- René Frijters
- René Warmerdam
- Ron Monhemius
- Ton Vesterink
- Vera van Etten
- Willemien Wink
- Zeger van Maanen

en de kans die ik krijg om jou als lezer te passievitaliseren.

Dankjewel

PassieVitaliteit is vitaal worden
door je passie te volgen en vice versa.
Je krijgt tien vuistregels die leiden tot:
PassieVitaliteit, de startmotor voor
ondernemingslust.

Ondernemingslust loont!

Lorraine Vesterink

