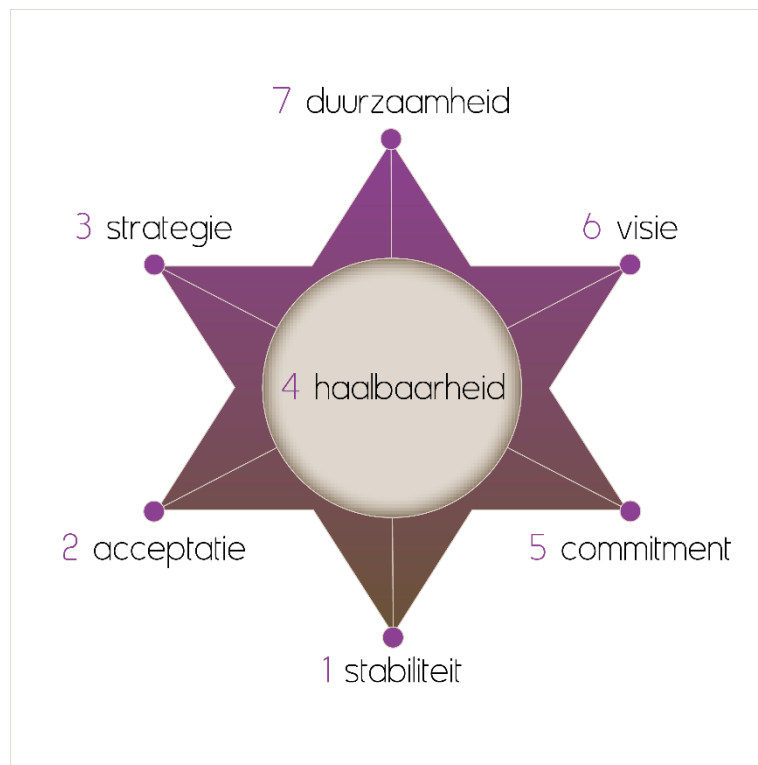


Er zijn zeven stappen te nemen voor het realiseren van een succesvol bedrijf.



Drie onderzoeksfases van groei bieden hierbij steun:

Fase 1 (stap 1 tm 3): VERKENNING VAN JE BEHOEFTE

- Hoe motiveer ik mezelf?
- Wat maakt dat ik me goed over mezelf voel?
- Hoe authentiek ben ik?

Fase 2 (stap 4): ACCEPTATIE

- Kan ik mezelf aanvaarden en hou ik van mezelf?
- Kan ik mezelf de zaken gunnen die ik wens?
- Hoe serieus neem ik mijn wensen en verlangens?

Fase 3 (stap 5 tm 7): DOEL

- Wat geeft me plezier en vreugde?
- Wat inspireert me?
- Waar haal ik mijn voldoening uit?



[1] Stabiliteit | De Ondernemer

De stabiliteit van je bedrijf veiligstellen door effectief en gericht te werken aan kortetermijndoelstellingen.

Bewustzijn: Bij deze eerste stap is het belangrijk, om alles wat er in je leeft serieus te nemen. Schrijf op hoe je het werkelijk zou willen en ga ernaar handelen. Durf daarbij te vertrouwen op je “oergevoel”.

Focus: Financiële stabiliteit en de veiligheid van werknemers.

Leiderschapsstijl: Als ondernemer kom je behoedzaam, kalm en besluitvaardig over. Je handelt effectief en richt je op het realiseren van korte termijn doelstelling, zonder de langere termijn hierbij uit het oog te verliezen. Doordat je weet wat je te doen staat kun je de crisis bezweren c.q. je bedrijf (op)starten.

Ps. Durf voor je geluk te gaan en kijk je angst aan, zodat je een betere keuze maakt.

Tool: het vierkant, geef vorm én inhoud aan deze 5 basis aspecten van je bedrijf.

MV (marketing & verkoop)	De	(financiën) €
	Ondernemer	
MK (menselijk kapitaal)		(bedrijfsprocessen) BP



[2] Acceptatie | De Relatieman

Acceptatie, doelen nastreven of conflicten oplossen.

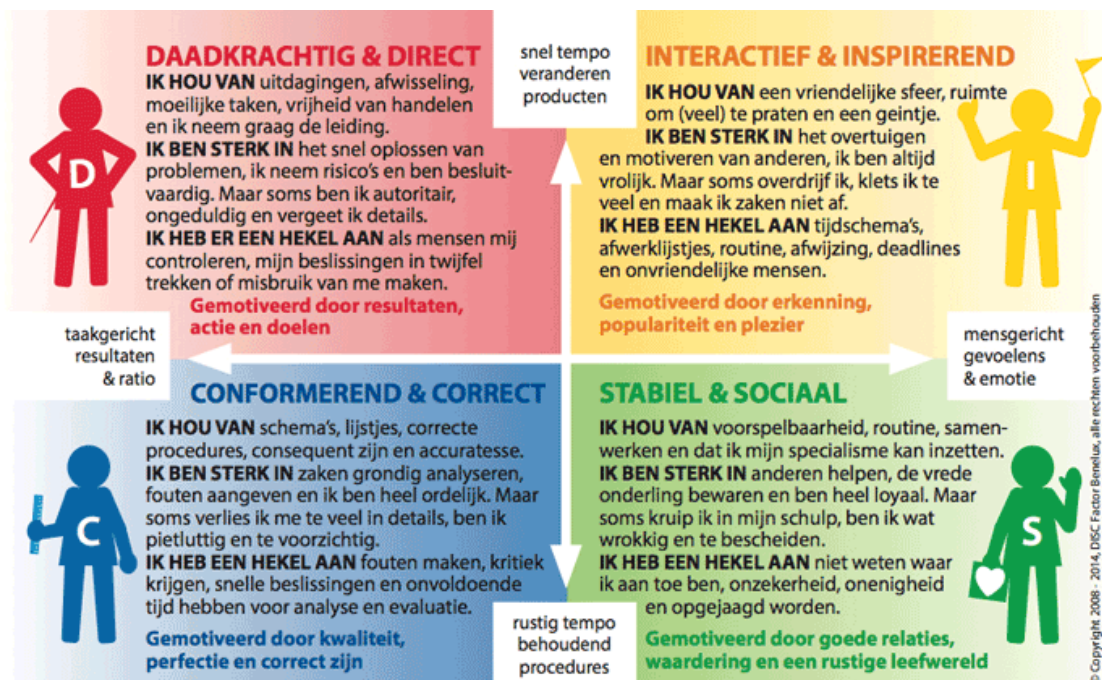
Bewustzijn: Door zinvolle relaties met anderen aan te gaan, bouwen we een gemeenschappelijke identiteit van saamhorigheid op.

Focus: Open communicatie, werknemer erkenning en tevredenheid van klanten.

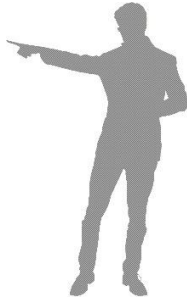
Leiderschapsstijl: Als relatieman ben je loyaal en aanspreekbaar voor een ieder. Je toont zo nodig je emotie en handelt intermenselijk. Hierbij gaat het o.a. om complimenten (uit)delen; de tijd nemen; actief handelen en tevredenheid nastreven / conflicten oplossen.

Ps. Wees een doorzetter en put energie uit het feit dat jij je op het juiste pad bevind.

Tool: COMMUNICATIETIPS



Verbeter communicatie, relaties en effectiviteit



[3] Strategie | De Bedrijfsman

Inzicht krijgen in je mogelijkheden. Plus strategisch handelen vanuit initiatief en verantwoord risico nemen.

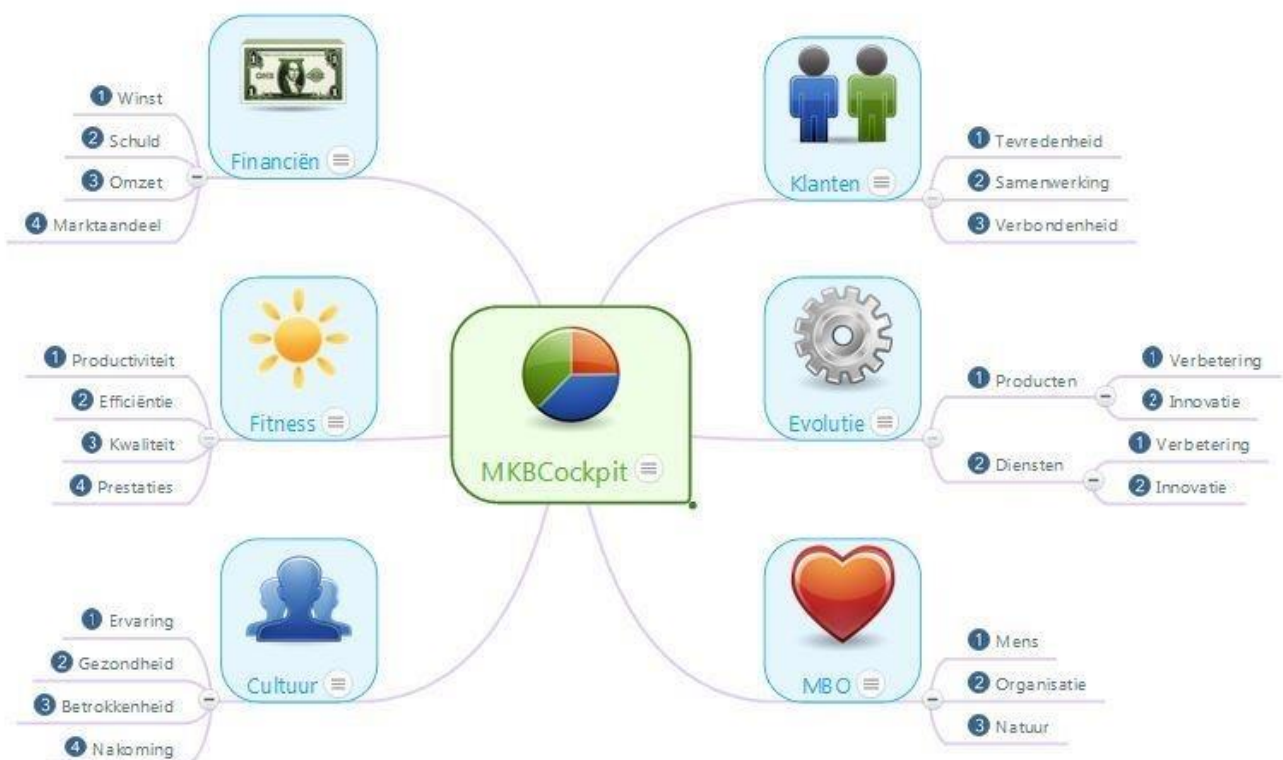
Bewustzijn: In deze fase gaat het om eigenwaarde en respect voor al dat is. Dus: ja we gaan voor het resultaat, echter niet ten koste van alles. Een periode van continu leren en verbeteren breekt aan.

Focus: Prestaties & resultaten, door te werken aan continue kwaliteitsverbetering.

Leiderschapsstijl: Je krijgt zicht op ongekende mogelijkheden, waarbij je handelen gericht is op initiatief en verantwoord risico nemen. Hierdoor creëer je een sfeer van flexibiliteit en groei, daarbij bewaak / stel je grenzen.

Ps. Neem ook de tijd om te genieten en successen te vieren.

Tool: Ondernemer Succes Scorecard





[4] Haalbaarheid | De Leider

Je mensen in beweging brengen en haalbare innovaties realiseren.

Bewustzijn: Toon compassie, een ontmoeting tussen de concrete bedrijfsvoering van actie & handelen en het perspectief van hoe het werkveld / de omgeving te begrijpen.

Focus: Aanpassingsvermogen, innovatie en medewerker-empowerment, door middel van participatie en continu leren.

Leiderschapstijl: Je brengt mensen in beweging, zonder daarbij verwachtingen te hebben. Zodoende verbind je polariteiten.

Tool: ik zie het probleem en vraag naar de oorzaak, i.p.v. de oplossing aan te dragen.

De mens als ondernemer	Voorbeeldvragen Om inzicht te krijgen in de Mens & Kennis van bedrijfsvoering	De onderneming als collectief
Persoonlijke visie <ul style="list-style-type: none"> Waar droom je van? Waar staat u over 5 jaar? Wat wilt u bereiken (met uw bedrijf)? Wat is uw persoonlijke drijfveer? Waarom bent u op deze wereld? 	Persoonlijke visie / Visie Persoonlijke bestemming / Ontwikkelingen Levensdoelen / Ambitie	Visie <ul style="list-style-type: none"> Waar gaat uw onderneming geld mee verdienen? Waarin gaat uw bedrijf zich onderscheiden? Welk doel heeft u met uw bedrijf?
Identiteit <ul style="list-style-type: none"> Hoe ziet u uw rol binnen uw bedrijf? Waar in zou u zichzelf kunnen bekwalen? Hoe wilt u dat uw medewerkers zich gedragen? 	Identiteit / Identiteit Rol ondernemer / Type organisatie Rol medewerkers / Imago bedrijf Bewust ondernemen / MVO	Identiteit <ul style="list-style-type: none"> Welke plaats neemt u in in de markt? Wat voor soort bedrijf bent u? In welke levensfase zit uw bedrijf? Hoe ziet de markt uw bedrijf? Hoe praten uw medewerkers over uw bedrijf?
Overtuigingen <ul style="list-style-type: none"> Waarover kan u zich kwaad maken? Wat vindt u leuk om te doen? Wie is uw grote voorbeeld en waarom? Waar bent u trots op? En waar niet? Wat doet u liever niet? 	Overtuigingen / Cultuur Eigen capaciteiten / Toegevoegde waarde Capaciteiten personeel / regels Motivatie personeel / waarde en normen	Cultuur <ul style="list-style-type: none"> Welke waarden en normen zijn belangrijk? Hoe omschrijft uw de huidige/gewenste sfeer? Welke gedeelde waarden en normen zijn er? Waarom komen medewerkers elke dag naar uw bedrijf? Waar zijn/worden medewerkers ziek van? Wie zijn sfeer/cultuurbepalend in uw bedrijf?
Vaardigheden / competenties <ul style="list-style-type: none"> Waar bent u goed in? (Waar blijkt dit uit?) Wat verstaat u onder ondernemerschap 	Competenties / Structuur en systemen Coachen en sturen / strategisch plan Aansturen en organiseren / P&O Communiceren / arbeidsvoorwaarden	Structuur en systemen <ul style="list-style-type: none"> Wat is er goed en minder goed geregeld? Hoe is uw personeelsontwikkeling geregeld? Hoe wordt er onderling gecommuniceerd? Welke vormen van overleg zijn er?
Individueel gedrag <ul style="list-style-type: none"> Wat heeft u gedaan toen (voorbeeld/probleem)? Wat doet u als (voorbeeld/probleem schetsen)? 	Specifiek gedrag / Activiteiten Proactief / plannen en vooruitkijken Reactief / waan van de dag	Activiteiten van het bedrijf <ul style="list-style-type: none"> Welke systemen worden gebruikt? Goed? Wat communiceren jullie met elkaar? Wat delen de medewerkers met elkaar?
Resultaat <ul style="list-style-type: none"> Wat is het gevolg van uw gedrag? Wat bereikt u uiteindelijk? Wat komt er op uw af? 	Resultaat / Resultaat Eigen fysieke gesteldheid / omzet, winst Eigen fysieke gesteldheid / conflicten Fysieke omgeving / kosten	Resultaat <ul style="list-style-type: none"> Wat bereikt u met ziekteverzuim? Hoe hoog is de productiviteit per werknemer? Wat is de minimale omzet/marge per verkoper? Hoe ziet uw concurrentiepositie eruit? Wat komt er op uw bedrijf af?



[5] Commitment | De Consultant

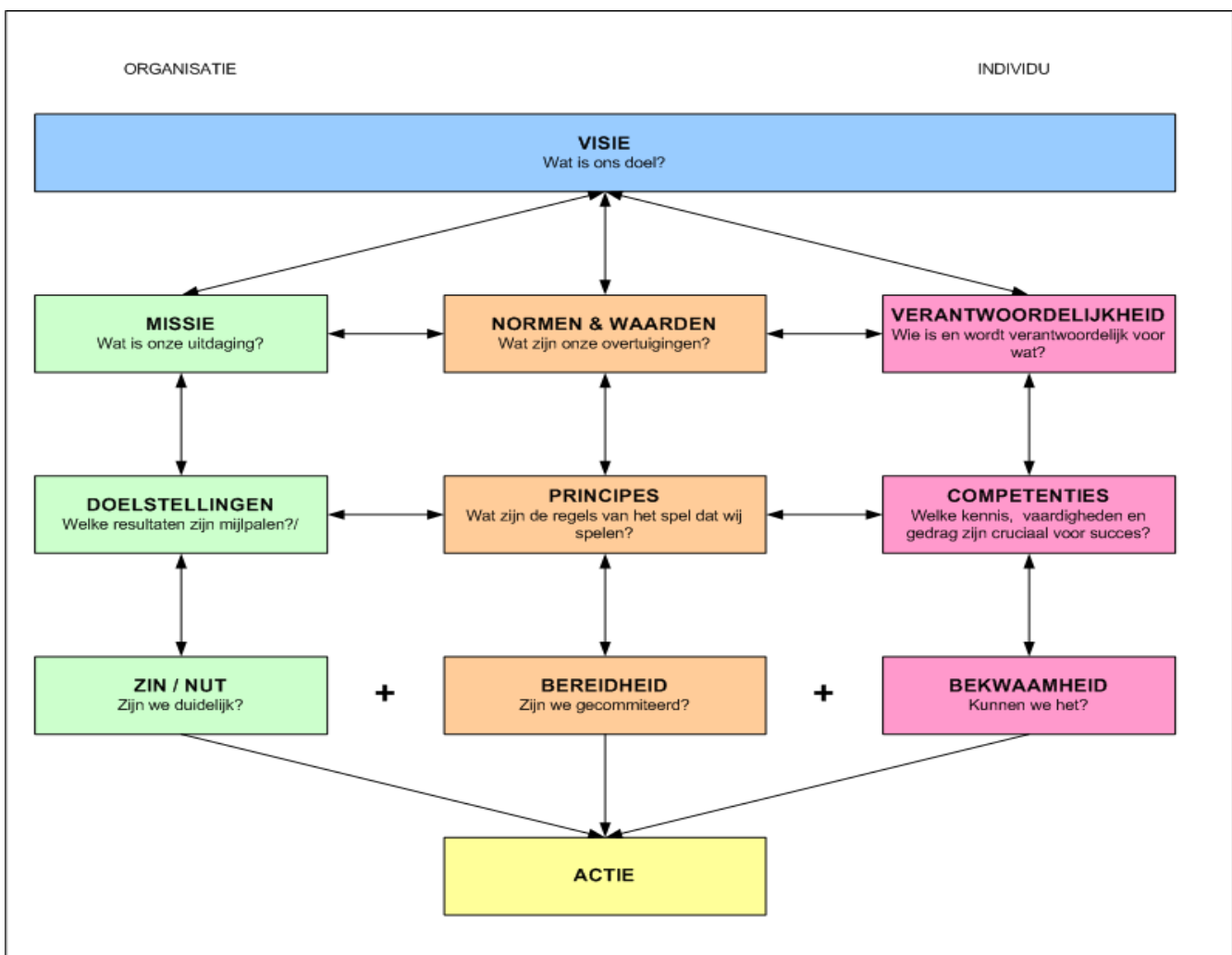
Actieve en gecommiteerde betrokkenheid op basis van een missie.

Bewustzijn: Interne cohesie: ontwikkeling van een cultuur, die gebaseerd is op gedeelde normen & waarden.

Focus: Een missie & visie, die zal leiden tot een organisatie-brede klimaat van vertrouwen.

Leiderschapsstijl: wees actief betrokken bij gesprekken. Dus naast dat je goed luistert, blijf je voelen wat er voor jou toe doet.

Tool: visie & missie





[6] Visie | De Partner

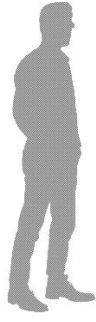
Allianties en partnerschappen aangaan met andere bedrijven en een visie ontwikkelen.

Bewustzijn: Het aangaan van strategische allianties en partnerschappen met andere organisaties en de plaatselijke gemeenschap. Evenals het ontwikkelen van een kweekvijver en leiderschapsprogramma's voor werknemers.

Focus: Zie de realiteit onder ogen.

Leiderschapsstijl: je bent het voorbeeld voor de ander.

Tip: Een goede manier om zekerheid over je potentiële partner te verkrijgen, is door veel tijd met elkaar door te brengen. Ontdek hoe de communicatie tussen jullie verloopt, vraag door en deel ervaringen. Welke doelen heeft iemand, wat is er ooit misgegaan en hoe zie jij de toekomst? Zijn goede vragen om de juiste partner te ontdekken en aan je te binden.



[7] Duurzaamheid | De Wijzeman

Een bewuste bijdrage leveren aan een duurzame samenleving, vanuit verbondenheid.

Bewustzijn: Visie: de krachten worden in het nu geïnformeerd en gericht op manifestatie van iets dat in de toekomst ligt.

Service bewustzijn door zich te concentreren op de sociale verantwoordelijkheid, ethiek en duurzaamheid.

Je **focus** is gericht op toekomstige generaties, het tonen van mededogen, nederigheid en vergeving.

Leiderschapsstijl: Servant-Leadership is een 'manier van zijn en doen' waarbij de leider dienstbaar is aan de groei van anderen en zichzelf, zodat mensen tot betekenis komen, organisaties blijvende resultaten boeken en daarmee bijdragen aan een duurzame ontwikkeling van de samenleving als geheel.

Tip: Werk je ideeën op een praktische manier uit.

Samenvatting:

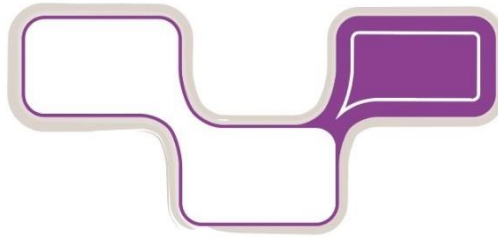
De belangrijkste focus van de lagere niveaus van leiderschap bewustzijn is op het creëren van een financieel stabiele organisatie met een sterke klantenbasis dat efficiënte systemen en processen heeft.

De belangrijkste focus van de transformatie leiderschap niveau van bewustzijn is een klimaat van voortdurend leren en employee empowerment te promoten, zodat de organisatie kan reageren en zich kan aanpassen aan de veranderingen in haar interne en externe omgeving.

Het belangrijkste aandachtspunt van de bovenste niveaus van leiderschap bewustzijn is het creëren van een visie, missie en een set van waarden voor de organisatie dat interne en externe verbinding/samenhang via strategische allianties bouwt en levert een bijdrage aan de samenleving.

De zeven niveaus van bewustzijn





KOENCONSULT

ruimte voor groeikracht

Je bedrijf groeit niet harder door eraan te trekken, wel door je bedrijfsvoering te ordenen en structuur aan te brengen, zodat het bloeit.

**Bel 06 – 2299 8481 of
E-mail koen@jurgensbedrijfsconsultancy.nl
voor een afspraak.**

**Fazantenlaan 22
9751 ET Haren
Kvk: 68427026**