



*Fabienne Van den Haute*  
MoodCoach

# **E-Book voor ondernemers met leidinggevende rol**

**Van 1001 kopzorgen en té hard werken  
naar evenwicht voor jezelf met een  
zelfstandig productief team!**

**Halt!** Voordat je verder gaat met lezen wil ik je het volgende vragen:

Hoeveel ballen hou jij op dit moment in de lucht, zakelijk en privé? En hoeveel daarvan zijn echt nodig?

Dit E-book wil je helpen bewust te maken, werkbare tips en inzichten geven om eindelijk meer balans te ervaren in jouw leven als ondernemer met een team.

Daarbij gaat het eerst over '**prioriteiten stellen en keuzes maken**'.

Met andere woorden: hoe kan je het aantal ballen dat je in de lucht houdt verminderen?

Ik neem je graag mee in 7 eenvoudige stappen.



# Stap 1: Hoeveel ballen hou jij in de lucht?

Heb je het ook altijd zo druk, maar sta je nooit stil bij hoe dat komt?

Dan is het hoog tijd om het aantal ballen dat je in de lucht houdt te verminderen door de juiste prioriteiten te stellen en keuzes te gaan maken.

Je kunt dit alleen doen door eerst grondig te kijken 'welke ballen je in de lucht' houdt?

Kijk omhoog, even met niks anders bezig zijn en tel het aantal ballen dat je hebt. Klaar?

Dan gaan we nu verder.



## Stap 2: Denkbeeldige ballen

Druk, druk, druk. Tijdsdruk zit vaak 'tussen de oren'. Vraag in een willekeurige organisatie aan 10 personen of ze het druk hebben, en 8 (of meer) daarvan zullen deze vraag volmondig met 'Ja' beantwoorden.

Vraag nu aan dezelfde personen of hun collega's het druk hebben en je krijgt vaak een ander beeld.

Vraag ook eens concreet wat ze juist dringend moeten doen en eerder op middellang termijn? Vaak zijn de TO DO's in ons hoofd talrijker aanwezig dan als je de TO DO's concreet opschrijft en uitvoert.

Blijkbaar houden we dus veel denkbeeldige ballen in de lucht.

Er is een groot verschil tussen je druk 'denken' en het druk hebben.

Het verschil hiertussen zijn de denkbeeldige ballen. Denkbeeldige ballen zijn ballen waarmee je jezelf voor de gek houdt of beter gezegd; ons brein die ons deze denkbeeldige ballen voorschotelt. Ze bestaan niet echt. Deze mag je nu loslaten en laten vallen zodat je terug kan naar een rustiger i.p.v. een opgejaagd gevoel.



# Stap 3: Ballen van een ander

Ballen van een ander zijn de ballen die niet van jou zijn maar die je toch in de lucht houdt. Iemand heeft ze een keer opgegooid en jij hebt ze gevangen. Deze ballen mag je nu weer teruggooien naar de juiste eigenaar.

Hier komt 'bewust leidinggeven' ook aan te pas. Je bent het als ondernemer zo gewoon om zoveel zelf te doen, ooit deed je misschien ook alles zelf, je kent de materie als geen ander, dus JA zeggen is zo verleidelijk.

Je hoeft niet altijd JA te zeggen wanneer iemand anders een bal omhoog gooit. Het is aan jou de 'keuze' om hem te vangen, of niet.

Als een bal met werk jouw richting vliegt, neem even de TIJD om te bepalen wie de verantwoordelijkheid heeft over deze taak. Zeker als je jouw team aan het uitbreiden bent, heb je precies het gevoel dat er in plaats van minder werk voor jou, nog meer werk is. Want het loslaten van de taken die je wil uitbesteden is zo moeilijk in die uitbreidingsfase.

De tijd die je investeert in het delegeren, uitleggen, begeleiden en opvolgen had je eigenlijk nog niet zo voorzien. Dit gaat ok vaak moeizamer dan gedacht.

Dus...vang ik de ballen wel terug, en zo blijven we in een cirkeltje draaien met veel frustraties en vermoeidheid.



## Meer team = meer werk?

Nee hoeft niet, op een effectieve en menselijke manier kunnen vele ballen door de juiste mensen rond jou opgevangen worden.

Daarvoor bouw je een productief team en zijn een aantal stappen cruciaal!

## Stap 4: Ballen met een kleurtje: Prioriteiten stellen

Zien al jouw ballen er hetzelfde uit? Dan kan het helpen ze een kleurtje te geven (b.v. **Rood**, **Oranje**, **Blauw**).

Door prioriteiten te stellen maak je onderscheidt tussen de belangrijke ballen en minder belangrijke en tussen dringende en ballen op middellang termijn.

Voorbeeld:

**Rood** is urgent en belangrijk, plan ze de eerste 2 weken in en voer uit. Zet jouw laserfocus aan!

**Oranje**: belangrijk en middellang termijn, je hebt nog beetje tijd om hieraan te werken, je kan beter de taken al inplannen

**Blauw**: ideeën en projecten op lange termijn, maar die wel aandacht vragen. Deze kan je ook al in hoofdlijnen inplannen om ermee aan de slag te gaan.

Niet-belangrijke ballen denk je beter goed na of deze tijd en energie mogen nemen van jou of van jouw team! Zo niet, weg ermee, is verspilling van tijd en energie.



# Stap 5: Keuzes maken

Met gekleurde ballen is het makkelijker om keuzes te maken. Je kunt b.v. kiezen om alleen de rode en oranje ballen in de lucht te houden en de blauwe ballen even opzij te zetten met concrete datum. Je zou er ook voor kunnen kiezen om sommige ballen te gooien en te delegeren naar jouw teamleden of andere (externe) partijen.

Het is aan jou hoeveel ballen jij in de lucht wilt houden. Dat is leiderschap. Zelf bepalen waarmee je bezig kan en wil zijn.

Vele ondernemers komen in de fase ondanks een team er precies nog meer werk is dan voordien. Dat is heel frustrerend en niet simpel om een uitweg te zien.

Herken jij dit?

Dan zitten er vaak gaten in het bouwen van jouw productief team. Een aantal stappen zijn niet uitgevoerd wat zonde is want dit demotiveert iedereen die betrokken is.



# Stap 6: Ballen uit het verleden en ballen uit de toekomst

Ballen uit het verleden zijn ballen die je nog wel in de lucht houdt maar die inmiddels verleden tijd zijn. Je bent er nog wel mee bezig, misschien uit gewoonte, of je kan er geen afscheid van nemen. Deze ballen mag je een mooi plekje geven zodat je er af en toe naar kunt kijken maar niet meer omhoog hoeft te houden.

Ballen uit de toekomst zijn de zorgen die je maakt over de toekomst.

‘Een mens lijdt dikwijls het meest door het lijden dat hij vreest.’

Deze ballen hebben nu nog geen nut en mag je bewaren voor ‘misschien’ later. Hier gaat het over de mindset en trainen van gedachten.

In mijn Moodmethode is MINDSET een belangrijke pijler die wordt uitgediept.





# Stap 7: Belemmerende ballen

Na het prioriteiten stellen, keuzes maken, en alle ander ballen die je hebt laten vallen of opgeborgen zijn er ook nog de belemmerende ballen.

Belemmerende ballen zijn ballen die je in de weg zitten maar steeds terug komen. Denk hierbij aan belemmerende en irrationele gedachten, angsten, innerlijke blokkades, onzekerheden en andere hersenspinsels. Je kan ze missen als kiespijn en ze zijn niet (meer) nodig.

Hou ze eens een tijdje vast, geef ze aandacht, in plaats van ze steeds maar omhoog te blijven gooien. DUS...

Als je graag naar meer evenwicht wil, is het belangrijk eerst bij jezelf stil te staan en al jouw ballen in de lucht in jouw richting eens goed te observeren en concreet te maken, WIE DOET WAT EN & WAAROM?

Een team is er om het vele werk te verdelen en zo tot de beste prestaties komen. Maar dat team wordt niet zomaar gebouwd, een team is veel meer dan een groepje individuen die toevallig samenwerken voor eenzelfde bedrijf.

Ik neem je graag mee in 5 cruciale factoren voor het BOUWEN van een PRODUCTIEF TEAM.

- Rekruteren en afscheid nemen
- Hoe goed ken je jezelf als leidinggevende?
- Hoe stuur je aan?
- Teamontwikkeling en betrokkenheid stimuleren
- Op langer termijn; innoveren en continue verbeteren



- **Rekruteren en afscheid nemen**

Niks is zo belangrijk om je business te laten groeien en te floreren als het aannemen van de juiste mensen in je team! Dit is dus een cruciale stap op weg naar het team dat je wilt. Ook naar een evenwichtige taakinvulling voor jou en natuurlijk om uit te blinken qua resultaten.

Besteed hier dus tijd, aandacht en geld aan, want dat betaalt zich dubbel en dik terug. Mis-hires kunnen je veel kosten. Qua geld, frustratie en energie die weglekt!

Dit wil je natuurlijk liever niet. Maar de juiste mensen vinden die passen bij jou en je bedrijf is niet makkelijk. Wees ook realistisch. Het kost vaak wat tijd en uitproberen.

Wist je dat uit onderzoek blijkt dat gemiddeld de 7e persoon die solliciteert voor de job pas de juiste is. Je kan hier al wel een paar dingen doen om een stuk beter te selecteren en vooral ook de juiste mensen aan te trekken.

Ik geef je alvast 3 tips.

Lees hier de 3 tips!



## Tip 1

Zorg dat je je ideale kandidaat helemaal hebt beschreven en verwerk dit 'schaap met 5 poten' in een aantrekkelijke en dynamische vacaturetekst! Alleen dan trek je de beste mensen aan, want alleen zij zullen zich hierin herkennen.

Mooie voorselectie dus.

Dat wil niet zeggen dat je vermeld dat je voorbeeld enkel mensen met een MASTER-diploma wenst, dit zie ik al te vaak verschijnen. Het gaat meer over de vaardigheden en attitude die je wenst of taakinvulling waarin de sollicitant enorm veel goesting heeft om zich in te verdiepen.

Mensen met 'potentieel' aantrekken is minstens even belangrijk zoals mensen die hun ervaring al hebben kunnen bewijzen in andere functies.

Vermeld ook wat de voordelen zijn van jouw bedrijf voor potentiële kandidaten, als je er 5 hebt, geef er voorbeeld zeker 3 aan die universeel zijn voor verschillende type kandidaten. De andere 2 houdt je nog even voor later in het aanwervingsproces. We houden nog troeven achter de hand.



## Tip 2

Voer met degenen die gereageerd hebben eerst altijd een kort telefonisch of online-gesprek. In dit telefoongesprek vraag je alleen maar waarom je deze persoon zou moeten aannemen. Wat hen aantrekt in de vacature? Nog geen vragen beantwoorden, geen gezellig uitgebreid praatje, maar alleen vragen naar waarom je deze persoon voor deze functie moet hebben. De echte goede kandidaten komen met bewijs. Klinkt dit positief, dan pas maak je een vervolgspraak. De anderen bedank je. Dit bespaart waardevolle tijd van je om nog geen uitvoerig gesprek aan te gaan.

## Tip 3

Als je iemand hebt aangenomen die het toch niet is: neem zo snel mogelijk weer afscheid. Zeker als je iemand in vaste dienst hebt genomen. Dit gaat je een hoop ellende besparen van frustratie en kosten van zelfs evt. ziekteverzuim. Ook de huidige collega's voelen frustraties als het niet matcht.

Let wel op, elke nieuwe persoon gaat door een leerproces in een nieuwe job in nieuwe omgeving en collega's en leidinggevende. In dit leerproces is het 'bewust onbekwaam' zijn; beseffen dat hij of zij nog veel moet leren; een stressvolle tijd dit vraagt enorm veel energie.



Iemand is in het begin nog niet in zijn of haar volle element. Dit kan een misperceptie geven op de persoonlijkheid of attitude.

Natuurlijk dienen we progressie te zien, we hebben snelle en trage groeiers, maar het zijn de groeistapjes die wel belangrijk zijn om te observeren. Daarom is in het begin een betrokken begeleiding zo belangrijk, dan geef je het veel meer kans tot slagen.

Als blijkt dat het toch niet matcht, wees eerlijk tegen die persoon en neem op een goede manier afscheid.

Benoem wat je ziet/hoort gebeuren, wat dat bij jou voor effect heeft en wat er volgens jou niet werkt.

En bedenk: voor de ander is het ook socialer om het niet te laten aanslepen, want hij/zij wordt ook alleen maar ongelukkiger in een job die niet bij hem/haar past. Dit kan gebeuren, matching van mensen aan een bedrijf is echt geen gemakkelijke uitdaging.

Ik gaf tot hier in dit E-book talrijke tips over balans vinden en het vele werk of jouw 'ballen in de lucht' goed te hanteren en de eerste cruciale factor in het bouwen van een productief team.

Wil je ook graag de volgende cruciale factoren voor een productief team ontdekken, dan is er voor jou een Masterclass met persoonlijke invulbladen waarin je snel kan bijleren met vooral praktische tips en adviezen.



Welke 4 cruciale factoren zal ik behandelen voor jou in deze Masterclass met 4 videolessen en persoonlijke invulbladen met telkens 3 supertips?

- Zelfkennis als leidinggevende?
- Hoe een team aansturen?
- Teamontwikkeling en betrokkenheid
- Continue verbeteren en innoveren

Voor slechts 27€ kan je deze meteen in jouw mailbox ontvangen.

KLIK hier zo kan je meteen aan de slag voor de volgende 4 cruciale factoren in het bouwen van een productief team.

Mood groetjes,

*Fabienne Van den Haute*  
MoodCoach

PS: je kan gratis lid worden van de gratis Community voor bewust leidinggeven. Klik hier!

Of laat je onderdompelen via het membership van het unieke leiderschapstraject in de Online Moodleaderclub.

Alle info kan je hier terugvinden:

[www.mood.coach/onlinemoodleaderclub](http://www.mood.coach/onlinemoodleaderclub)



