

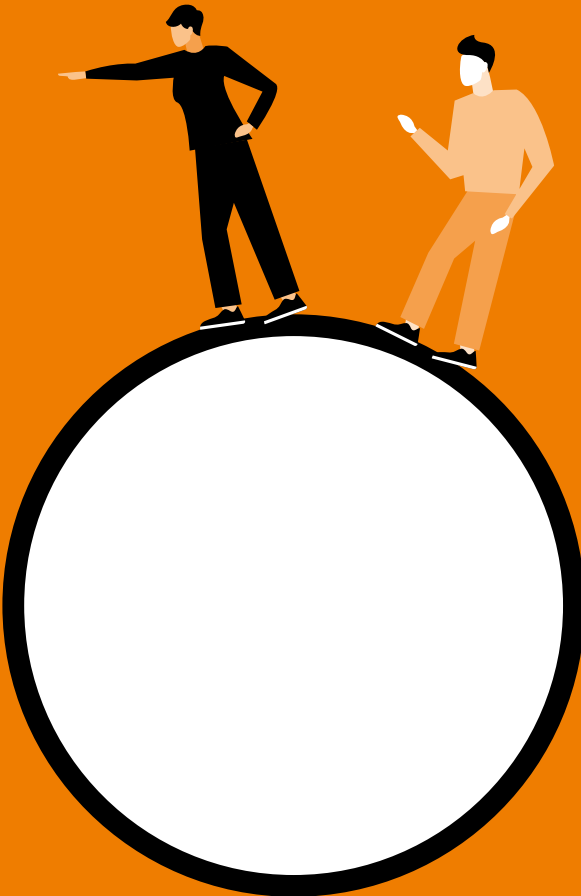


Impactbeslissingen voor een leider

Erno Hannink

**Benieuwd naar alle
boeken van Erno?**

ernohannink.nl/boeken



Inleiding

Meer welzijn begint hier voor de ondernemer

Op dit moment verbruiken we als Nederland 3 keer zoveel als de aarde kan leveren. Het gemiddelde dat we over de wereld verbruiken ligt op 1,7 aardes. De rekensom die iedereen kan maken is dat dit niet past, want we hebben maar één aarde.

De enorme berg spullen die we denken nodig te hebben voor ons welzijn en onze welvaart vereist veel grondstoffen, vervuult de omgeving en de lucht en vermindert de biodiversiteit. Dit alles verslechtert de ecologie. Om dit vol te houden hebben we dus drie aardes nodig.

Dat het gemiddelde van de wereldburger lager ligt dan dat van de Nederlander, komt doordat er gebieden op aarde zijn waar de mensen veel minder hebben. De gebieden, vooral op het zuidelijk halfrond, waar mensen veel minder verdienen, waardoor ze harder moeten werken, onder erbarmelijke omstandigheden, meestal voor de welvaart van het Westen en dus ook voor jou en mij. Wij verbruiken de aarde van een ander, van mensen in andere delen van de wereld en van toekomstige generaties.

Waar begin je?

Welke bijdrage kun jij als ondernemer leveren om ervoor te zorgen dat we terugkomen binnen de grenzen van de aarde die we hebben?

Door te beginnen bij jezelf. Door als ondernemer met je team te kijken naar hoe de negatieve impact kan worden verkleind en de positieve impact kan worden vergroot. Begin met een analyse van alle impact die jullie hebben. Bekijk het gehele proces, alle leveranciers, alle grondstoffen, de afvalstroom, het afval van het product bij de klant. Bekijk alle (verborgen) impact van jullie producten en diensten op de nabije omgeving en op gebieden aan de andere kant van de wereld.

Nadat je alles hebt gevonden maak je samen een overzicht en kijk je vervolgens waar je de grootste stappen kunt zetten. De grootste verbetering zit waarschijnlijk in de grondstoffen. Het is misschien niet eenvoudig, maar het is noodzakelijk om te kijken waar je je impact kunt verbeteren wanneer je niet alleen gaat voor welvaart maar ook voor welzijn. Beantwoord bijvoorbeeld onderstaande 10 voorbeeldvragen met je team.

10 vragen voor meer positieve impact

1. Kun je het werven van de grondstoffen verduurzamen?
2. Hoe kun je de sociale en ecologische ongelijkheid bij het werven van de grondstoffen verminderen?
3. Waar kun je nu al stoppen met het verwerven van nieuwe grondstoffen door hergebruik van de bestaande producten?
4. Hoe kun je de grondstoffen meer lokaal verwerven?
5. Is het nodig dat de productie gebeurt in een zo goedkoop mogelijke omgeving?
6. Wat kun je doen om lokaal produceren aantrekkelijker te maken?
7. Wat kun je doen om je collega's in de branche en in de keten mee te nemen?
8. Hoe kun je overgaan op betalen voor gebruik (verhuren) in plaats van voor koop?
9. Hoe kun je de marketing veranderen zodat duurzaam gebruik gestimuleerd wordt?
10. Hoe zorg je ervoor dat de producten eenvoudig te repareren zijn?

Wanneer je de dingen lokaal produceert dan zie je veel beter wat de effecten zijn op de omgeving. Je kent de mensen die het product maken en bent meer betrokken bij ze. In plaats van getallen in een spreadsheet zijn het de mensen die je langs het sportveld tegenkomt of in de supermarkt. Dat maakt je bewuster van de gevolgen van je beslissingen.

Wanneer je de impact ziet in de productie en het gebruik van het product, kom je eerder met ideeën voor hoe je je product duurzamer maakt. Je ziet wat het gevolg is voor het welzijn van iedereen en dat is waardevoller dan welvaart van enkelen.

Bovenstaande ideeën komen gedeeltelijk uit het boek [Het happy 2050 scenario](#) van Babette Porcelijn. Luister naar het [gesprek met Babette](#) in de Erno Hannink Show, waarin ze vertelt wat ze heeft geleerd van het onderzoek voor dit boek. Mijn tip: koop of leen het boek en lees vanaf pagina 408 over happy 2050 ondernemen.

Lees verder over hoe jij als leider impactbeslissingen neemt en in het beslissingsproces het effect van deze beslissingen voor alle betrokkenen meeneemt.

Inhoudsopgave

• De 3 soorten beslissingen voor impact	6
• Realiseer 195 belangrijke acties ieder kwartaal	9
• 6 gewoontes voor een ondernemer	11
• 7 tips om uit de waan van de dag te komen	13
• Het boekje dat je kortetermijnbeslissingen verbetert	16
• Je langetermijndoelen nu realiseren	18
• 4 beslissingen die slecht zijn voor de 99%	20
• Meer innovatie door ruimte te geven aan je team	23
• Mijn beste groeibesluit was rustiger aan doen	26
• Happy 2050 ondernemen	29
• Drie boeken voor jou	32
• Twee vragen voor jou	33
• Over de auteur	34
• Word de ondernemer die doelen op tijd realiseert	36
• Vragen	38

De 3 soorten beslissingen voor impact

In ons gesprek vertelde Pim dat hij en zijn partners meer ruimte voor zichzelf willen na zeven jaar kneiterhard werken. Het werd tijd om weer meer te lezen, meer te sporten en af en toe gewoon eens uit het raam te staren.

Ze hadden daar ook een termijn aan verbonden: aan het einde van het tweede kwartaal van het volgende jaar moest dit gelukt zijn. Over een jaar willen ze als partners 90% van de tijd werken aan de niet-urgente maar wel belangrijke taken (bekijk voor de indeling van taken die ze gebruiken de [Eisenhowermatrix](#)). Een belangrijke stap hiervoor hebben we de dagen voor ons gesprek gezet. Samen met Pim heb ik een workshop gegeven aan het team.

In deze workshop hebben we de collega's verteld hoe ze betere beslissingen kunnen nemen. Hierin hebben we de drie verschillende beslissingen gebruikt als kapstok:

- automatische beslissingen
- kortetermijnbeslissingen
- langetermijnbeslissingen



De meeste beslissingen op een dag zijn automatische beslissingen, en dat is maar goed ook, anders zou je doodmoe zijn na een paar uur en niets opschieten. We hebben verschillende automatische beslissingen genoemd in de workshop. Doordat we de meeste beslissingen onbewust nemen zijn dit heel belangrijke beslissingen. Wanneer je meer resultaat wilt is het belangrijk om meer beslissingen die bijdragen aan het grote doel te automatiseren en er een gewoonte van maken.

Aan de hand van hun functieomschrijving heeft iedereen gekeken naar welke taken en beslissingen ze zelf kunnen automatiseren. Dit leverde een aantal mooie inzichten op in het team. De leden van het team zagen direct kansen om mee aan de slag te gaan.

Daarna hebben we enkele richtlijnen besproken waarmee iedereen in het team zelf kortetermijnbeslissingen kan nemen zonder daarvoor naar een leider te moeten stappen. Pim vertelde over de gevolgen van beslissingen en legde uit wanneer je een beslissing moet bespreken met iemand anders en wanneer je naar de partners gaat.

De deelnemers van de workshop waren blij met de duidelijkheid die ze gekregen hadden over beslissingen die ze eenvoudig en snel zelf kunnen nemen. Deze duidelijkheid zorgt namelijk voor veel meer snelheid in de communicatie met klanten en ook in projecten, waardoor ze veel sneller kunnen leren van hun beslissingen.

Een voorwaarde is dat je als team toegang hebt tot de informatie die nodig is om een goede beslissing te nemen.

De partners zijn dus op weg naar hun doel, en de eerste stap is dat medewerkers ze minder om hulp vragen bij beslissingen die ze eenvoudig zelf of in het team kunnen nemen. Deze hulpvragen verstoren je dag enorm omdat je het werk moet onderbreken om de vragensteller zo snel mogelijk te helpen zodat zij ook verder kan. Doordat je je medewerkers telkens ‘helpt’ bij beslissingen wordt het steeds lastiger voor ze om beslissingen zelf te nemen.

Maar wat doe je als je niet een jaar kunt wachten en morgen al meer ruimte voor jezelf nodig hebt?

Nu ruimte voor jezelf maken

Wanneer ik het met klanten heb over meer tijd voor jezelf vrijmaken hoor ik als excuus dat ze er geen tijd voor hebben (duh). Ze moeten eerst een aantal dingen organiseren om meer tijd te krijgen, zeggen ze dan. Misschien herken je het en denk je net als deze ondernemers dat je eerst wat werk moet overdragen; maar daarvoor heb je eerst een nieuwe medewerker nodig, en daarvoor heb je eerst meer omzet nodig. En waar vind je de medewerker die je zoekt?

Wat als je het omdraait? Je begint met anders werken. Je blokkeert tijd om uit het raam te staren. Je begint de dag met rustig lezen of meer sporten, of je gaat eerder naar huis om te sporten en lezen. Maak een lijst van de dingen die je wilt doen en geef jezelf 30 dagen of 100 dagen om je die dingen eigen te maken. Door deze manier van ruimte maken en bewust plannen ga je als vanzelf je werk veranderen.

Er is altijd meer dan genoeg werk om vast te houden aan je gewoonte om vroeg te beginnen met je werk en laat te stoppen. Ook wanneer de omzet groeit en je de financiële ruimte hebt om nieuwe mensen aan te trekken, zijn er telkens nieuwe redenen waarom je nu nog steeds geen ruimte voor jezelf kunt maken.

Begin met het veranderen van je gewoonte door eerst ruimte voor jezelf te maken en dan je dag anders in te delen. Geef het goede voorbeeld aan je team door te laten zien dat zelfzorg belangrijk is voor je gezondheid. Daarnaast ga je merken dat het een positief effect heeft op je bedrijf. Je krijgt meer energie, je hebt betere ideeën en ziet nieuwe verbindingen. Je ziet eerder wanneer er iets speelt bij je collega's en je kunt daarop reageren. Je reageert rustiger tijdens stressmomenten.

Meer ruimte voor jezelf en zelfzorg hebben een positief effect op je bedrijf. Je denkt nu misschien nog steeds dat dit echt niet gaat in jouw bedrijf. Het is de standaardreactie van ondernemers die ik heb gecoacht. Telkens weer bewijst de ondernemer daarna dat het lukt en dat ze dingen bereikt waarvan ze dacht dat ze er nog jaren voor nodig zou hebben.

Laten we eens dieper ingaan op hoe je een van de basisprincipes uit het stoïcisme kunt gebruiken om meer ruimte te creëren voor jezelf, zodat je het belangrijkste werk iedere dag weer gedaan krijgt.

Realiseer 195 belangrijke acties ieder kwartaal

De belangrijkste kern van het stoïcisme voor mij is dat ik me telkens weer realiseer dat het enige waar je echt grip op hebt is hoe je op de dingen reageert. Wat het resultaat is van een beslissing valt buiten je cirkel van invloed (Covey), maar hoe je reageert op dat resultaat, dat bepaalt wie je bent en hoe mensen je ervaren.

Hoe je op gebeurtenissen reageert is een kortetermijnbeslissing waar je ieder moment van de dag controle over hebt. Dat is wat je zelf beheerst. Een krachtige kern die veel rust geeft, maar ook iets van je vraagt. Het vraagt uitmuntendheid en moed zoals het stoïcisme dit beschrijft.

Reageer met uitmuntendheid

Door afstand te nemen en een heel korte pauze in te lassen, maak je ruimte om te reageren op een manier waar je beter van wordt en waar anderen beter van worden. Eén moment, één extra diepe ademhaling, een korte pauze. Een moment waarop je bewust nadenkt over hoe je wilt reageren. Een moment waarop je besluit wat de beste reactie is voor dat moment.

Dit moment van stilte zorgt voor meer rust in je reactie. Het geeft je de ruimte om beter te reageren. Beter voor jezelf, en vooral beter voor de ander. Dit bereik je door op de best mogelijke manier te reageren, met uitmuntendheid.

Reageer met moed

Iedere dag komt er allerlei nieuws en informatie op je af. Wanneer je de telefoon pakt, via WhatsApp, LinkedIn, de krant of een nieuwssite, de radio of televisie. Telkens weer komt er verontrustend nieuws bij je binnen. Wat doe je met dat nieuws? Helpt het je om je visie sneller te bereiken of is het vooral afleiding?

Het vergt moed om te kiezen waar je op wilt reageren. Het vergt moed om niet over ieder onderwerp een mening te vormen. Het vergt moed om je te concentreren op een of enkele onderwerpen waar jij een bijdrage aan wilt leveren.

Iedere dag weer heb je de kans om iets bijzonders te doen. Iedere dag komen er allerlei vragen en informatie op je af die lijken te vragen om reactie of actie van jou, maar dat is in 99% van de gevallen helemaal niet nodig.

Laat die inbox een tijd met rust. Zet je telefoon een dag op stil. Reageer pas na 24 uur en kijk wat het effect is. Veel vragen en uitdagingen hebben zichzelf opgelost omdat mensen zelf gingen nadenken, dingen uitzoeken en actie ondernemen.

Reageer met moed door niet op alles te reageren, niet voor alles een oplossing te willen vinden en niet overal een mening over te vormen. Negeer de vraag “Wat zullen mensen van me denken?” die in je opkomt als je zegt het niet te weten.

Drie belangrijkste doelen vandaag

Iedere dag weer diezelfde vraag: “Wat zijn de drie belangrijkste doelen voor vandaag?” Het lijkt saai en het is een oneindige herhaling, maar het geeft resultaat.

Iedere dag weer hetzelfde proces. Werk in een **focusblok** van twee uur volledig geconcentreerd aan de drie acties van vandaag. Iedere actie krijgt 40 minuten. Ben je niet klaar met de actie na die 40 minuten, dan maak je er een nieuwe actie van voor de volgende dag.

Door dit eenvoudige ritme realiseer je 195 belangrijke acties voor je bedrijf in een kwartaal. Dat is de bijdrage die je continu voor ogen houdt. Deze acties brengen je collega's, de klanten, de omgeving en daarmee je bedrijf verder.

Een proces van uitmuntendheid en moed en iedere dag 1% beter door je te concentreren op een paar onderwerpen.

Wat is het onderwerp waar jij het verschil in maakt?

6 gewoontes voor een ondernemer

Je bent gehaast bezig om van afspraak naar afspraak te komen of de zelf opgeschreven acties af te ronden. Je doet alles vanuit het idee dat het leven beter is wanneer je je doel hebt bereikt, de dag voorbij is en alle acties zijn afgerond. Je kijkt telkens weer op je telefoon om ervoor te zorgen dat je op tijd bent voor de volgende afspraak.

Alleen maar om op het moment dat je het doel bereikt hebt een nieuw doel te stellen, nieuwe afspraken te maken en nieuwe acties te plannen. Terwijl het leven voor het grootste deel bestaat uit het werk zelf, de weg naar je doel. Het leven wordt niet beter wanneer je dat doel bereikt hebt. Dat doel bereiken is maar één stap in het proces. Geniet bewust van alle stappen in dat proces. Geef de ander jouw aandacht en heb aandacht voor jezelf.

Neem even een minuut voor jezelf, doe je ogen dicht, haal een keer diep adem en adem uit, en stel je voor dat dit je laatste dag is. Wie zou je dan aandacht geven? Hoe haal je dan meer uit de acties van vandaag? Hoe kun je meer genieten vandaag?

Hieronder vind je een aantal wetenschappelijk bewezen gewoontes (automatische beslissingen) die je als ondernemer helpen om meer te genieten van de reis:

Nachtrust – Voor 80% van de mensen, ook voor ondernemers, geldt dat voldoende slaap begint bij op tijd naar bed gaan. Wanneer je op tijd naar bed gaat sta je meestal uitgerust op. Een vast avondritme helpt bij het op tijd naar bed gaan en daarmee voor een betere nachtrust. De overige 20% zijn avondmensen, die juist lang doorwerken. De kans is groot dat je bij die 80% hoort.

Avondritme – Voor een goede nachtrust is een vast ritme in de avond een handig hulpmiddel. Belangrijke elementen van dit ritme zijn:

- dim het licht een uur voor het slapengaan;
- geen beeldschermen (tv, computer of telefoon) een uur voor het slapengaan;
- minder of geen alcohol;
- niet meer eten na het diner;
- schrijf de drie belangrijkste dingen op die je morgen gaat doen.

Ochtendritme – Om de werkdag goed te beginnen is een ontspannen ochtendritme van belang. Als je een halfuur eerder opstaat hoef je je niet te haasten en heb je aandacht voor andere gezinsgenoten. Het ontbijt hoeft echt niet sneller en je moet al helemaal niet onderweg ontbijten. Eten is een wezenlijk onderdeel van je leven en je hebt het nodig om te overleven. Neem de tijd voor een gezonde maaltijd, dit voorkomt dat je al vroeg in een energiedip komt. Open je telefoon, computer of tablet pas nadat je gegeten hebt.

Focusblok – Reserveer een blok in de ochtend van twee uur waarin je werkt aan dingen die belangrijk voor jou zijn. Plan niet meer dan drie acties voor dit focusblok. Doe dit iedere dag voordat je begint met het werken aan de prioriteiten van een ander. Open daarom je inbox pas na dit focusblok.

Beweeg – Sta ieder uur ten minste één keer op en beweeg voor vijf minuten. Ga wandelen in de zon tijdens de lunch. Beweeg drie keer per week intensief voor een uur.

Dankbaarheid vastleggen – Schrijf iedere avond of ochtend drie dingen op waar je dankbaar voor bent. Ontdek zo de dingen die vaak terugkomen en die je echt gelukkig maken.

Kies een van deze zes gewoontes om de komende drie maanden aan te werken, zodat het een echte gewoonte voor jou wordt. Tip: voor veel ondernemers is zorgen voor meer nachtrust een goede start. Dit geeft je energie en maakt het eenvoudiger om gedurende de dag impact-beslissingen te nemen.

Bijna iedereen in je bedrijf heeft last van de waan van de dag. Van de dingen die iedere dag weer op je afkomen en urgent lijken. Vaak zijn het kleine acties die je van het echt belangrijke werk afhouden, waardoor dat belangrijke werk telkens weer blijft liggen totdat het urgent is en je er niet meer onderuit kunt.

7 tips om uit de waan van de dag te komen

Hoe vragen op je afkomen geeft je het gevoel dat je snel moet reageren. Denk aan vragen via WhatsApp of van mensen die je kantoor binnenlopen. De manier waarop de vraag gesteld wordt roept als vanzelf urgentie op.

Daarnaast herken je misschien het gevoel dat je mensen snel verder wilt helpen zodat zij weer aan het werk kunnen. Net als het gevoel dat een klant met een vraag snel antwoord moet krijgen. Je wilt een goede manager en partner zijn. Snel reageren lijkt belangrijk, terwijl niet alles zo urgent is als het lijkt.

Voordelen van snel reageren zijn bijvoorbeeld:

- de beslissing is uit jouw gedachten en van je actielijst;
- de ander kan verder;
- je bedrijf wordt als klantvriendelijk ervaren;
- je haalt klanten binnen met een snelle reactie.

Enkele nadelen van snel reageren:

- je wisselt continu van taak, dit gaat ten koste van je focus;
- je belangrijkste doelen lijden onder de kortetermijnbeslissingen;
- degene die het hardste roept krijgt de meeste aandacht;
- klanten en medewerkers die stil zijn en daardoor geen aandacht krijgen lopen weg;
- het werk komt niet af;
- je ontwikkelt een verwachting bij anderen dat je altijd snel reageert;
- mensen gaan niet zelf op zoek naar antwoorden of een oplossing.

Als je snel reageert is het voor mensen eenvoudiger om jou een vraag te stellen dan zelf door te denken. Een van de belangrijkste manieren om de kortetermijnbeslissingen in je bedrijf te verbeteren is door ze zoveel mogelijk door anderen te laten nemen. Hierdoor word jij minder gestoord en heb je meer ruimte voor de vragen die jouw aandacht nodig hebben.

Wat zijn kortetermijnbeslissingen?

Voorbeelden van kortetermijnbeslissingen zijn:

- Een klant heeft een klacht, moet ik een tegemoetkoming aanbieden?
- Een klant wil iets bestellen wat ik normaal niet lever, ga ik dit leveren?
- Ik moet afspraken inplannen, wie ga ik bezoeken?
- Ik heb een aanvraag voor een offerte, ga ik de offerte maken of niet?
- Ik ben bezig met de planning voor mijn dag, welke drie belangrijkste acties ga ik vandaag doen?
- De voorraad van een product raakt op, hoeveel moet ik bestellen?
- Een medewerker is ziek, hoe gaan we het werk verdelen?

Veel beslissingen die je op een dag neemt lijken op kortetermijnbeslissingen, maar zijn beter om te veranderen in automatische beslissingen.

Enkele beslissingen waar je beter een gewoonte van kunt maken:

- Wanneer lees en reageer ik op e-mails?
- Wanneer bekijk ik de socialmediakanalen?
- Hoe reageer ik wanneer iemand met een vraag komt?
- Wanneer bezoek ik klanten?

Door beslissingen te automatiseren en er een proces voor te ontwikkelen zorg je ervoor dat je steeds minder in het moment hoeft te besluiten. Je volgt gewoon het proces. Bijvoorbeeld: iedere dag begin je om 11.00 met je e-mail te lezen en reageer je voor 12.00. Vragen die binnenkomen schrijf je eerst op een A4, om er later een besluit over te nemen.

Minder urgentie

Als ondernemer is het belangrijk dat je vooral werkt in het kwadrant niet-urgent / belangrijk van de Eisenhowermatrix. Dit geldt voor kortetermijn- en langetermijnbeslissingen. Wanneer er een te grote tijdsdruk op de beslissing ligt val je terug op bekende patronen en biases, die niet per se tot de beste beslissing leiden.

Het gaat er niet om dat je iedere beslissing snel en zelf neemt. Het belangrijkste is dat je als bedrijf een goede beslissing neemt, niet per se de beste, en dat je de verwachtingen stuurt door te communiceren.

7 tips om minder in de waan van de dag te werken

1. Wanneer je een vraag krijgt, geef je altijd snel een eerste korte reactie, waarin je zegt wanneer je antwoord gaat geven. Dit geeft duidelijkheid en rust bij de ander. Soms lost hiermee de vraag zich zelfs al op, omdat de vragensteller zelf een antwoord gaat zoeken. Daarnaast geeft het duidelijkheid over wanneer iets echt urgent is als je een reactie terugkrijgt dat jouw voorstel niet snel genoeg is.
2. Door de vraag eerst voor jezelf op te schrijven, houd je de aandacht bij het werk waar je nu mee bezig bent. Door de vraag op te schrijven belast hij minder je brein, het is 'uit je hoofd'.
3. Ontwikkel regels zodat de mensen in je team zelf goede beslissingen kunnen nemen zonder dat ze jou telkens om advies en antwoorden hoeven te vragen. Je kunt bijvoorbeeld een maximumbedrag vastleggen waarvoor de mensen in je team zelf kunnen besluiten hoe ze een klacht afhandelen.
4. Schrijf op met welke klanten je werkt en wat je precies doet. Dit voorkomt veel vragen van zoekers die jij niet gaat helpen.
5. Deel telkens weer de visie en richting van je bedrijf met iedereen. Wat is het dat jullie willen bereiken? Dan wordt het voor de mensen in je team eenvoudiger om zelf te besluiten of iets in lijn ligt met de visie, of dat je juist geen offerte moet sturen omdat de klant niet past.
6. Maak een planning voor het kwartaal, de maand, de week en de dag met telkens de drie belangrijkste doelen voor die periode. Dit geeft snel inzicht in welke vragen je echt zelf moet beantwoorden vandaag.
7. Werk met een planning op papier en blokken in je agenda en werk niet vanuit je inbox.

Nu heb ik een handig hulpmiddel voor je om je kortetermijnbeslissingen te verbeteren.

Het boekje dat je kortetermijnbeslissingen verbetert

Er is een notitieboekje waarin ik een paar dingen opschrijf waardoor mijn beslissingen beter zijn geworden. Wil jij ook de beslissingen die je iedere dag maakt verbeteren? Lees dan verder hoe ik dit notitieboekje gebruik.

Bijna iedere ochtend schrijf ik in een notitieboekje tien dingen op waar ik dankbaar voor ben. Door dit dagelijks te doen zie ik dat er regelmatig dezelfde dingen in dit notitieboekje terugkomen. Dit lijkt misschien zinloos, maar wanneer ik naar de notities van meerdere dagen kijk, dan zie ik dat deze acties nauwelijks geld kosten, maar vooral mijn aandacht vragen.

De afgelopen tijd viel me op dat het dankbaarboekje mij helpt om betere beslissingen te nemen en onderzoek heeft dit ook aangetoond.

Zo helpt het notitieboekje me om op tijd te stoppen aan het einde van de werkdag. Nog nooit schreef ik op dat ik dankbaar was dat ik langer had doorgewerkt. Waar ik wel dankbaar voor ben zijn de dagen waarop ik 's avonds met M. of alleen het eten kook en we samen eten. Een belangrijk moment van aandacht voor mijn gezin en partner.

Zo helpt het dankbaarboekje me regelmatig om aan het einde van de middag te stoppen met werken in mijn bedrijf. Met gemak kan ik nog een uur verder werken en allerlei dingen doen totdat het tijd is om te eten. Terwijl ik in diezelfde tijd ook samen met M. of alleen het eten kan voorbereiden. Dan denk ik aan mijn boekje en aan de dingen waar ik morgen dankbaar voor zal zijn. Dus sluit ik mijn werk af en begeef me naar de keuken om te helpen bij het koken.

Het dankbaarboekje helpt me ook om te gaan sporten, ook als ik een keer geen zin heb na een lange dag. Wanneer ik 's avonds gesport heb dan ben ik daar meestal de volgende ochtend dankbaar voor. Beweging houdt me fit en creatief. Tijdens het lopen komt mijn razende brein tot rust en krijg ik inzichten. Dan denk ik aan mijn dankbaarboekje en hoe ik me morgenochtend voel en ga ik lopen of wandelen met M.

Het dankbaarboekje helpt me om afspraken te maken met mensen en evenementen te bezoeken. Gesprekken met vrienden, de gesprekken in de coaching en ontmoetingen komen regelmatig terug bij de dingen die ik

heb opgeschreven. Terwijl ik vooraf enorm kan twijfelen om me aan te melden en soms zelfs ertegen opzie om naar een bijeenkomst met veel mensen te gaan. Als ik weer naar huis ga ben ik altijd blij door de mensen die ik gesproken heb.

Onderzoek

Er is veel onderzoek gedaan naar de link tussen het opschrijven van de dingen waar je dankbaar voor bent en je beslissingen. Je leest onder andere over de onderzoeken van Daniel Kahneman in *Thinking Fast and Slow*. Wanneer je niet opschrijft waar je dankbaar voor bent dan herinner je je na enkele dagen of weken alleen de grote dingen en ben je de kleine dingen vergeten. Terwijl je de meeste dagen vooral werkt aan allerlei kleine dingen op weg naar je missie.

Je beslissingen worden enorm beïnvloed door de gemoedstoestand die je hebt op het moment dat je ze neemt. Als je opschrijft hoe je een evenement hebt ervaren direct na afloop ervan, kun je deze notities gebruiken bij je beslissingen. Daarmee krijg je veel meer beslissingen die gebaseerd zijn op je ervaringen uit het verleden in plaats van op je herinneringen. Vandaar mijn advies om een **beslissingenboek** bij te houden voor de langetermijnbeslissingen.

In je herinnering van een gebeurtenis sla je vooral het begin en het einde op. Op de lange termijn vervagen de ervaringen ertussenin, met uitzondering van een of enkele opvallende gebeurtenissen. Je vergeet de kleine ongemakken, maar ook de kleine dingen die je plezier brachten. Door een klein dagboek bij te houden kun je beter terugkijken op een ervaring, niet vanuit je geheugen maar vanuit wat je hebt opgeschreven in je dagboek. Dit dankbaarboekje is zo'n dagboek voor mij.

Wat zijn beslissingen die voor jou beter kunnen worden wanneer je kijkt naar de dingen waar je dankbaar voor bent?

Je langetermijndoelen nu realiseren

Een actie die je op de korte termijn moet doen, waar je bewust over moet nadenken, is een kortetermijnbeslissing. Je wilt dit soort beslissingen snel nemen, zodat ze niet te veel aandacht kosten, en je wilt de dingen doen die je langetermijndoelen ondersteunen. Hoe doe je dat?

Het lastige is dat mijn brein wordt gedreven door de acties die de minste energie kosten. Dat gaat heel snel en onbewust (Kahneman, Thinking, Fast and Slow). Een kortetermijnactie zoals scrollen door een tijdlijn op zoek naar iets nieuws voelt voor mijn brein interessanter dan een actie die op de lange termijn iets oplevert.

Wanneer ik geen duidelijk plan heb voor de lange termijn is de kans groot dat mijn kortetermijnbeslissingen vooral een kortetermijnbevrediging geven. Zoals een like op een tweet, of scrollen door LinkedIn op zoek naar een interessant bericht.

Een boek lezen als voorbereiding op de tweewekelijkse Ondernemers Boekencast vraagt veel meer discipline en aandacht. Zelfs bij een duidelijk doel voor over maar twee weken kiest mijn brein liever voor een actie die nu een goed gevoel oplevert.

Dat maakt de tweewekelijkse afspraak met Tom van der Lubbe zo waardevol. Onze afspraak zorgt ervoor dat ik bewust ruimte maak met kortetermijnbeslissingen die ervoor zorgen dat ik het boek gelezen heb voor ons gesprek. Hetzelfde geldt voor een afspraak voor de ErnoHanninkShow met een auteur. Door de afspraak met de gast in te plannen ga ik het boek van de gast lezen.

Het gaat vaak genoeg niet zoals ik wens en dan wint de kortetermijnbevrediging het van een actie die mijn langetermijndoelen ondersteunt. Zo heb ik een duidelijke afspraak met mezelf en de luisteraars dat er iedere donderdag een nieuwe aflevering in de ErnoHanninkShow verschijnt. Daarvoor is het handig om iedere week met ten minste één gast een afspraak te hebben staan. Toch moet ik mezelf er regelmatig toe zetten om mensen op te volgen en de afspraken in te plannen.

Doelen realiseren met hulp van anderen

Terugkerende afspraken met anderen helpen me om dingen gedaan te krijgen. Een wekelijks kort gesprek met Pieter van Osch of in de mastermind bijvoorbeeld helpt me om de acties die bijdragen aan mijn langetermijndoel op te pakken.

Zo heb ik iedere werkdag om 8.45u een kort gesprek met Gwendoline Teske gepland. Hierin noemen we de belangrijkste doelen die we vandaag willen realiseren. Deze afspraak helpt me om een dagelijkse planning ook echt op papier te zetten. De ervaring heeft me geleerd dat ik niet meer dan drie doelen op moet schrijven die ik wil afronden die dag.

Wil jij je langetermijndoelen nu realiseren?

- Word dan lid van een mastermind. Vraag me gerust hoe dit werkt.
- Plan een wekelijks en dagelijks overleg met je team om de drie belangrijkste doelen te delen. Gebruik de afspraken die je maakt met anderen om je kortetermijnbeslissingen te verbeteren.
- Schrijf op je actielijst niet meer dan de drie belangrijkste doelen.

Vanuit de Rijnlandse basis (Brouwers en Peters, Nieuw Europees organiseren) is het goed om te werken aan de lange termijn voor het bedrijf. In een Anglo-Amerikaanse omgeving is er vooral aandacht voor het komende kwartaal en ieder jaar begint weer met een schone lei, een lege spreadsheet met nul omzet. Wat zijn beslissingen vanuit deze Anglo-Amerikaanse gedachte die niet goed zijn voor de toekomst?

4 beslissingen die slecht zijn voor de 99%

Verzet je tegen onderstaande kortetermijnbeslissingen, die op de lange termijn ernstige negatieve consequenties hebben voor het bedrijf, de medewerkers, klanten en de omgeving.

Met korte termijn bedoel ik hier, van een kwartaal tot maximaal een jaar. De meeste van deze beslissingen betekenen een financiële vooruitgang voor enkelen ten koste van de overige betrokkenen.

Productie verplaatsen

Het verplaatsen van een deel van de productie naar landen waar het goedkoper is, lijkt in een spreadsheet veel voordelen op te leveren. Het lijkt of je bespaart op de kosten door te produceren in landen waar het uurloon veel lager ligt en er minder regels zijn voor goede werkomstandigheden en om het milieu te beschermen.

Op papier bespaar je nu kosten, maar dit heeft een aantal gevolgen die op de lange termijn betekenen dat je op prijs gaat concurreren en niet op kwaliteit. Het verplaatsen van de arbeid betekent dat je het vakmanschap uit het huidige bedrijf haalt. Dit betekent dat het tijd kost om hetzelfde vakmanschap te ontwikkelen op de nieuwe locatie, waardoor je product in het begin een lagere kwaliteit heeft en je een lager rendement hebt.

Doordat de productie losgekoppeld is van je huidige locatie en ver van de klant af staat heeft de productiemedewerker geen relatie met de klant. De taal- en cultuurverschillen hebben bovendien ook invloed. De werkvloer staat los van de klant en medewerkers weten niet waarom ze dingen doen, waardoor ze niet zelf beslissingen kunnen nemen met betrekking tot de innovatie waar de klant om vraagt.

Het verplaatsen van je productie voor lagere kosten betekent dat de race naar de bodem is gestart. Je concurreert niet meer op vernieuwing en kwaliteit (Europees), maar op prijs en optimalisatie (Anglo-Amerikaans). Je hebt meer managers nodig die de productie moeten aansturen omdat de productie zelf geen beslissingen kan nemen en je door de afstand minder controle hebt over het proces.

Door de afstand heb je ook meer transport nodig om je product bij de klant te krijgen en dat heeft op de lange termijn negatieve ecologische effecten. Wanneer het misgaat in het transport of zoals rond corona in de productie, dan krijg je minder of geen producten, en je hebt zelf te weinig of geen productiemiddelen meer om dit op te vangen.

Zzp'ers

Het inhuren van zzp'ers met een bepaalde kennis is voor de korte termijn voordeliger, want je kunt snel afscheid nemen van deze mensen wanneer het tegenzit. Op de lange termijn heeft dit echter gevolgen voor het vakmanschap en de kennis in je bedrijf.

Het aantal zzp'ers is de afgelopen decennia flink toegenomen in Nederland. Dat lijkt goed, al die mensen die ondernemerschap laten zien en voor zichzelf beginnen, maar zij bouwen vooral aan hun eigen toekomst. De kennis die ze opdoen in projecten en in opleidingen nemen ze mee wanneer het project stopt. De kennis beklijft niet in jullie bedrijf. Daardoor blijf je kennis inhuren. Lees bijvoorbeeld het boek [De levende onderneming](#), over de voordelen van de ontwikkeling en het delen van vakkennis in het bedrijf.

Efficiency-focus

In de Nederlandse bedrijven zie je veel managers die zijn opgeleid tot manager volgens de Anglo-Amerikaanse structuur (MBA). Ze hebben onder andere geleerd over strategie, financiën, planning en cultuur. Het ontbreekt ze aan vakkennis van het proces van jullie bedrijf.

Waar deze managers goed in zijn is rekenen in de spreadsheets. Maximale efficiency van de afdeling. Alle extra ruimte wordt uit het proces gehaald om de kosten te verlagen, daar zijn ze in opgeleid. Dat levert op de korte termijn een beter resultaat op. Op de lange termijn verlies je alle ruimte om onverwachte dingen op te vangen. Dit terwijl we weten dat er altijd een keer iets gebeurt wat een aanzienlijke impact heeft op jullie bedrijf.

We hebben dit in de coronatijd gezien: bedrijven die minimale eigen middelen hebben om een tegenslag op te vangen. Ze hebben direct ondersteuning nodig van de gemeenschap bij een tegenslag.

Aandeelhoudersfocus

Door zoveel mogelijk winst uit te keren aan de aandeelhouders heb je tevreden aandeelhouders op de korte termijn. Het betekent tegelijk dat je minder kunt investeren in innovatie en dit is de toekomst van je bedrijf. Aandeelhouders tevreden op de korte termijn betekent de overige stakeholder ontevreden op de lange termijn.

Minder innovatie betekent onder andere dat je:

- minder investeert in het vakmanschap van je medewerkers.
De ontwikkeling van je mensen staat stil waardoor het plezier in het werk afneemt.
- minder investeert in verbeteringen voor de klanten. De klanten gaan op zoek naar andere leveranciers die wel investeren in de relatie.
- minder investeert in het verbeteren van de impact op het milieu.
De volgende generaties krijgen hier last van.

Een extreme vorm van aandeelhoudersfocus is het terugkopen van de eigen aandelen om daarmee de waarde van de aandelen te verhogen. Hiermee wordt over het algemeen de beloning van de top ook hoger. Het gat tussen de meest- en minstverdienende wordt steeds groter.

Let op wanneer je als ondernemer advies krijgt voor je bedrijf van mensen die geen vakkennis hebben, en die vooral geconcentreerd zijn op financiële voordelen op de korte termijn. Het klinkt goed, meer winst, maar vraag je af: wat zijn de gevolgen voor alle betrokkenen op de lange termijn?

Veel interessanter voor de lange termijn van jullie bedrijf is om te investeren in vakmanschap en innovatie met de klant.

Meer innovatie door ruimte te geven aan je team

“Maar wat als je medewerker dat helemaal niet wil? Wat als de medewerkers zeggen dat het fijn is wanneer er iemand anders keuzes maakt?

Hebben medewerkers niet te maken met veel omschakelmomenten wanneer ze telkens van rol veranderen? Ze hebben eigenlijk helemaal geen tijd om meerdere rollen op zich te nemen, hoe gaan we daarmee om?”

Zomaar een paar vragen die gesteld werden tijdens de gesprekken die ik de afgelopen weken had en waarin het ging over beslissingen overlaten aan het team. In een ander gesprek met een manager uit het kernteam van een bedrijf vertelde deze manager dat ze zelf had uitgezocht en besloten wie de beste nieuwe scrummaster was in het team.

Als manager of eigenaar lijkt en voelt het eenvoudiger, en denk je dat je sneller tot het gewenste resultaat komt wanneer je dingen zelf uitzoekt en je team helpt bij de keuzes. Het nadeel hiervan is dat het de mensen in je team niet autonoom en vrij maakt. Doordat je je blijft bemoeien met de besluiten, blijven de mensen in je team aan jou hangen. Logisch dat ze dan zeggen dat het fijn is wanneer iemand de beslissingen neemt in moeilijke situaties.

Besluiten vanuit de gewenste situatie

Een goede stap is om te handelen vanuit de nieuwe situatie ook al ken je nog niet precies de manier waarop je die gaat bereiken. Dit was een van de inzichten die ik opdeed tijdens het gesprek met Ronald van der Molen, auteur van het boek *De kracht van organisch leiderschap*. Luister naar het gesprek met Ronald in de *ErnoHanninkShow*.

Door in je bedrijf de functies los te laten en over te gaan op rollen – waarbij mensen zelf de rollen kunnen kiezen – ga je naar een zelfsturend bedrijf. Dit is een manier om (bijna) alle besluiten over te laten aan de teams en de mensen in de verschillende rollen. Onderweg naar deze nieuwe organisatievorm kom je veel vragen en verrassingen tegen. Bedenk telkens hoe je zou reageren wanneer de nieuwe situatie volledig is ingevoerd en wanneer alles werkt, de *soll*-situatie. Laat los hoe het nu werkt.

Door al te denken in rollen en functies los te laten, wordt het eenvoudiger om mensen zelfstandig rollen te laten kiezen. Door als leider te handelen en besluiten te nemen vanuit de soll-situatie geef je het vertrouwen aan de mensen.

Veiligheid en vertrouwen

Het belangrijkste wat je wilt realiseren is psychologische veiligheid. Een veilige omgeving voor iedereen in het team om altijd te kunnen zeggen wat ze bezighoudt. De dingen die ze opvallen in het proces en van iedereen in het team.

Met veiligheid komt er vertrouwen in elkaar en daarmee krijg je de verbinding onderling en met de omgeving van iedereen in je bedrijf. Verbinding is een van de drie elementen die een belangrijke rol spelen in het versterken van het **nieuw Europees ondernemen** in je bedrijf.

Europees ondernemen kent een organisatiestructuur en een besturings-systeem voor je bedrijf dat toekomstgericht is en de innovatiekracht van je bedrijf vergroot. Doordat er vertrouwen is en verbinding met collega's en klanten, zijn de medewerkers die het dichtste bij de klant staan de experts die de klantgerichte ontwikkelingen mogelijk maken.

Wanneer je als ondernemer in wilt spelen op de markt en de wensen van de markt van de klant wilt ondersteunen dan is dit een van de elementen die je daarbij gaan helpen. Laat het gevoel los dat jij als ondernemer altijd de ideeën en visie moet hebben. Laat los dat jij vooral voor jezelf ruimte moet maken om nieuwe ideeën uit gesprekken met klanten te formuleren. Gebruik het beeld van de toekomst en vertrouw op de capaciteiten van de mensen in je team om gezamenlijk tot de visie en strategie voor de toekomst van jullie bedrijf te komen.

Uiteraard is het belangrijk dat je de mensen handvatten, uitleg, training en coaching geeft om naar de nieuwe situatie te groeien. Opleiding en het doorgroeien van de mensen in je team vraagt aandacht en ruimte. Wanneer je dit niet opbouwt heb je straks een team dat is vastgeroest. Dan blijft het team naar jou komen met vragen, als een backup voor wanneer het spannend wordt.

Daarnaast is het belangrijk dat je telkens weer de visie blijft herhalen. Wat is dat doel en het systeem waar we aan werken? Je denkt dat iedereen het kent en weet, maar blijf het herhalen. Mensen vergeten het en er komen nieuwe mensen in het team, bij wie het nog niet in het systeem zit.

Je herkent hierboven misschien de V3I van het nieuw Europees ondernemen, in het kort:

- Verbinding
- Vertrouwen
- Vakmanschap
- Inspiratie (visie)

Meer innovatie

De bedrijven die Europees georganiseerd zijn (denk Rijnlandse principes) luisteren beter naar de klant, zijn innovatiever en hebben daardoor een hoger rendement (Hermann Simon, **Hidden Champions**).

Dit doe je als oprichter voor meer innovatie en daardoor een grotere impact met je bedrijf:

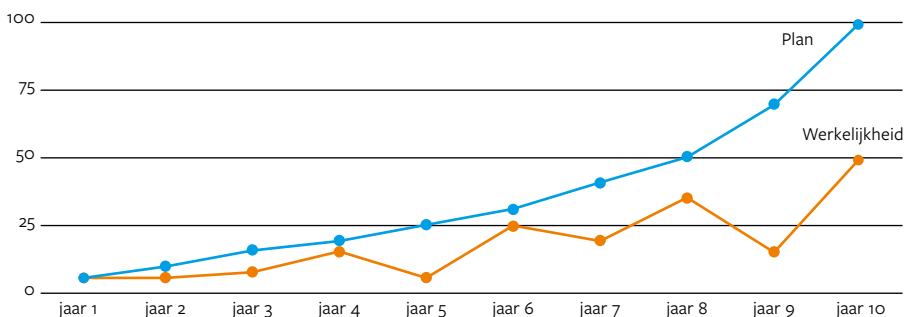
- gebruik een organisatiestructuur waarin mensen verantwoordelijkheid krijgen en nemen om zelfstandig te besluiten, en doelen te stellen en meten;
- creëer een veilige omgeving waardoor er verbinding ontstaat;
- denk vanuit de soll-situatie voor de richting. Onderweg pas je de tactiek aan.

Is altijd groeien goed voor je bedrijf en je team? Hoe klinkt groeien en bloeien?

Mijn beste groeibesluit was rustiger aan doen

Wanneer ik naar de jaarplannen van bedrijven kijk dan zie ik dat er voor ieder kwartaal groei wordt verwacht. Kijk eens terug naar de omzetcijfers van jullie bedrijf tot nu toe, dan zie je veel meer sprongen in de omzet en winst.

Wanneer ik terugkijk naar hoe mijn bedrijf zich heeft ontwikkeld of dat van verschillende klanten, dan is dat gegaan met sprongen, met veel variatie. Goede kwartalen en jaren worden afgewisseld door mindere kwartalen en jaren. Er zit dus veel variatie in het verleden, maar wanneer we plannen maken voor de toekomst dan zoeken we vooral stabiliteit, een gestage groei zonder fluctuatie. Waarom eigenlijk?



Inspanning of ontspanning

Een van de belangrijkste dingen die ik geleerd heb bij het hardlopen is dat je traint in verschillende intensiteiten. Ongeveer in 20% van je trainingen ga je naar de max. De rest van je trainingen werk je vooral in een lage intensiteit of in rust. Na een extreme belasting heb je spierpijn en andere pijnjes. Dat is een teken dat je lichaam aan het werk is om zich voor te bereiden op een volgend stressmoment. Sterker nog: je lichaam bereidt zich voor op een volgende nog grotere belasting, om die ook te kunnen overleven. Je bouwt een reserve op. Voor het opnieuw opbouwen van die reserve is het belangrijk dat je het de rest van de tijd veel rustiger aan doet.

Wanneer je weleens een documentaire hebt gekeken van een topsporter, dan is je vast opgevallen dat ze veel tijd doorbrengen in rust. Een sprinter als Usain Bolt of Dafne Schippers traint de sprint zelf maar enkele keren.

De rest van de tijd wordt gespendeerd aan rustige training zoals zwemmen of aan krachttraining van verschillende spiergroepen.

Bij ondernemers zie ik vooral het omgekeerde gebeuren. Zoveel mogelijk tijd wordt besteed in maximale inspanning en er is weinig tijd voor ontspanning, 80% maximale inspanning en 20% rust (of minder). Terwijl alles in de natuur zegt dat het goed is om dit om te draaien. Wanneer je langere tijd op maximale belasting werkt dan komt er een moment dat je ‘geblesseerd’ raakt.

Bij bedrijven die met scrum werken sluiten de sprints vaak naadloos op elkaar aan. Wanneer de ene sprint wordt afgesloten start de volgende dag een nieuwe sprint van twee weken. Er is zelden een moment van rust en ruimte voor ontwikkeling. In een week van 40 uur werken in een sprint is 2 uur gereserveerd voor opleiding.

In het boek **Antifragile** legt Nassim Nicholas Taleb uit, dat wanneer je antifragiel wilt zijn, je een deel van je tijd moet werken onder stress. Stressfactoren maken je sterker. Daartegenover staat dat je het grootste deel van de tijd veel minder intensief werkt. Misschien ben je dan niet in rust, maar je hebt wel minder stress en ervaart ook minder druk. Wanneer je 80-100% van je tijd op 80-90% van je kunnen werkt dan word je juist fragiel. Je wordt niet sterker maar wel steeds gevoeliger voor blessures, in het gunstigste geval herstel je van die blessures met rust.

Tijd om te pieken

Zelf doe ik dit door in de coaching met klanten, rondom presentaties en bij podcastopnames te pieken. Dit zijn de momenten dat ik de maximale aandacht nodig heb voor de ander, dat ik maximaal luister om nog betere vragen te stellen en zo meer te leren. Mijn brein staat open om te leren. Voor de rest van de tijd lees ik, schrijf ik en deel ik informatie op een meer ontspannen ritme en met meer ruimte voor afleiding. Ik doe dan ‘rustig aan’, ter voorbereiding op de volgende maximale inspanning.

Dit doe ik ook met voeding: 80% van de week werk ik met intermitterend vasten, door 16 uur per dag niet te eten. In het weekend eet ik meer ongeregeld, begin ik de dag met een ontbijt en eet ik ‘minder gezond’. Een goede afwisseling van stress en herstel, van maximale inspanning en ontspanning werkt in vele gebieden van ons leven.

Groeien door rustiger aan te doen

Wanneer je de mensen in je bedrijf sterker wilt maken en wilt helpen in de groei, dan zorg je voor stress op gezette momenten. Voor de rest van de tijd zorg je voor meer ontspanning in de werkzaamheden.

Wanneer je wilt groeien met je bedrijf, dan zorg je op gezette tijd voor alle aandacht op groei, om zo meer gedaan te krijgen dan je met elkaar voor mogelijk hield door op het maximum te werken. Om daarna de ruimte te nemen om te herstellen. Dit doe je bijvoorbeeld door mensen te begeleiden, uitleg te geven, te coachen, een nieuwe werkwijze vast te leggen of een nieuwe routine te ontwikkelen.

Groeien en bloeien zijn in de natuur als een vast ritme aan elkaar gekoppeld. Wat als je dit ritme bewust in jouw bedrijf brengt? Wat als je begint om je eigen ritme hierin te veranderen?

Wanneer je ruimte neemt om te groeien en bloeien met je bedrijf, hoe ziet dan de toekomst voor jullie bedrijf eruit? Hoe ziet dan de toekomst van de omgeving en de ecologie eruit? Wat verwacht je dat je bedrijf kan betekenen voor de volgende generaties? Het happy 2050 scenario geeft je een stappenplan om de positieve impact van je bedrijf te ontwikkelen.

Happy 2050 ondernemen

Stel je voor: je zit op de bank met je partner na een dag hard werken. Je hebt tijd en aandacht voor elkaar, de kinderen zijn de deur uit, jullie hebben er een hapje en drankje bij, je doet de gordijnen dicht. Dan deelt je partner iets met je dat jouw wereldbeeld op de kop zet. Zou jij dan reageren zoals Babette Porcelijn?

In 2014 vertelde haar partner die avond het volgende: “Wist je dat

- de 16 grootste zeecontainerschepen evenveel zwavel uitstoten als alle auto's op de wereld bij elkaar? (Er varen er 50.000 rond.)
- er per dag 27 miljoen bomen meer verdwijnen dan erbij komen? Dat is niet alleen een probleem voor het klimaat (CO₂ opnemen), maar ook slecht voor de biodiversiteit en slecht voor de bodem, en het versterkt verdroging.”

Die bomen worden vooral gekapt om ruimte te maken voor ons eten, er wordt soja geplant, vooral voor voedsel van dieren, er wordt meer grond vrijgemaakt voor vee en voor palmolie, dat wordt gebruikt in de gefabriceerde producten die we eten.

Babette werd na dat gesprek op slag vegetariër. Ze schreef daarna een boek over **de verborgen impact** en ontdekte na onderzoek dat driekwart van de impact van de spullen die we kopen verborgen is.

Voor het onderzoek van dit boek, heeft ze de top 10 uitgezocht van dingen die de meest negatieve impact hebben op de planeet en mensen.

Op 1 staat niet wat je het meeste hoort in de media en waar veel aandacht voor is, zoals autorijden, vliegen, boeren en wegwerpplastic, maar op één staan de spullen die we kopen.

De nieuwe spullen die we kopen hebben de grootste negatieve impact en het grootste deel daarvan zien we niet, omdat het ver weg van ons plaatsvindt, vooral op het zuidelijk halfrond. In de top 10 volgt dan de auto, je huis, vlees en vis, en vliegen.

Babette en haar gezin besloten dat ze er veel aan kunnen doen, door hun eigen levensstijl te veranderen. Ze kopen bijna geen spullen meer, en als het nodig is kopen ze tweedehands. Ze hebben de auto weggedaan en ze vliegen niet meer. Deze verandering heeft ze veel opgeleverd.

Misschien ben je nu net zo onder de indruk als ik toen ik dit las en hoorde, maar wat kan ik daarmee als ondernemer? De multinationals met hun aandeelhouders zijn het grootste probleem en de overheid moet hier wat aan doen. Toch? Wat kan ik daar nu écht aan doen?

In haar nieuwste boek, **Het happy 2050 scenario**, gaat Babette heel wat stappen verder en laat ze zien dat alles met elkaar verbonden is. Dat jij als ondernemer met je bedrijf je impact kunt verbeteren, maar dat dit op andere gebieden kan dan je verwacht.

Wanneer je denkt dat vooral anderen iets moeten veranderen aan hun impact, zoals de multinationals of de overheid, dan is dit boek voor jou. Wanneer je denkt dat je invloed hebt op het milieu en ongelijkheid dan is dit boek voor jou.

Volledige impact aanpakken

Wanneer je Babettes boek leest, ontdek je dat aan de slag gaan met de impact van jullie bedrijf veel verder gaat dan veranderen van koffiebekers, het terugbrengen van plastic afval, kiezen voor fair trade koffie, gezonde voeding in de kantine en zonnepanelen op het dak.

Het stappenplan van Babette om je hierbij te helpen, in deze volgorde:

1. Ontwikkel een eco-positieve, menselijke visie en missie op alle niveaus.
2. Pas je businessmodel aan op deze visie.
3. Neem je medewerkers mee in deze visie.
4. Help klanten en andere betrokkenen om binnen de donut (donuteconomie) te komen.
5. Gebruik true pricing in je boekhouding en reduceer de kosten.
6. Deel kennis en inzichten die je opdoet.
7. Werk samen en gebruik je eco-positieve slagkracht.

De spelregels die Babette hierbij noemt zijn:

- Zorg dat je eigen productie en die van je toeleveranciers schoon is.
- Ga voor klimaatpositief.
- Veroorzaak geen schade aan natuur of beter nog, werk natuurinclusief.
- Sluit de kringlopen en werk circulair.
- Maak optimaal gebruik van schaarse hulpbronnen.
- Werk aan een eerlijke keten, geef inspraak, eerlijk loon, veilige werkomstandigheden.
- Let ook op de verborgen impact.
- Reken met true price.
- Wees integer en transparant.
- Werk samen met collegabedrijven en de keten om de doelen te bereiken.

We gaan van een aandeelhoudersfocus naar een focus op alle betrokkenen. Of van “Hoe kunnen we zoveel mogelijk winst uit dit bedrijf halen?” naar “Hoe kunnen we zoveel mogelijk bijdragen aan een fijne wereld?”

Samen werken naar het happy 2050 scenario – Babette Porcelijn

Na 4,5 jaar onderzoek en schrijven is in juli 2021 haar boek Het happy 2050 scenario verschenen.

Babette geeft op basis van heel veel onderzoek iedere keer weer wat we niet zien in onze alledaagse bezigheden bij het kopen van spullen, vervoer, huis, eten en veel meer. Voor jou als ondernemer heeft ze ook concrete tips voor hoe jij een eco-positieve visie ontwikkelt en ermee aan de slag kunt.

Het gesprek met Babette voor de ErnoHanninkShow was voor mij echt genieten en gaf veel inzicht in hoe ze kijkt naar de wereld en de toekomst. Er zijn vooral kansen en de verandering doe je voor je eigen toekomst. Soms werd ik misschien iets te enthousiast tijdens het gesprek. Het boek geeft veel inzicht in wat er allemaal misgaat op de aarde wat betreft ecologische en sociale ongelijkheid in de wereld. Daarnaast vertelt Babette je ook wat je zelf kunt doen op een praktische manier.

Het gesprek luister en kijk je hier

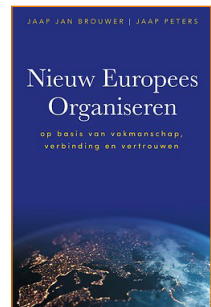
<https://ernohannink.nl/show319-samen-werken-naar-het-happy-2050-scenario-babette-porcelijn>

Drie boeken voor jou

Hidden Champions – Het boek van Hermann Simon dat Tom en ik eerder bespraken in de Ondernemers Boekencast afl 25. In dit boek laat Simon zien dat wanneer bedrijven zich richten op een niche en investeren in innovatie met de klant, ze bijna onopgemerkt marktleider kunnen worden. Het boek staat vol met interessante voorbeelden en lessen die interessant zijn voor jouw bedrijf.



Nieuw Europees ondernemen – de in 2021 bijgewerkte versie van dit boek van Jaap Peters en Jaap Jan Brouwer. In dit boek laten Jaap en Jaap Jan zien wat de kracht is van Europese bedrijven ten opzichte van Anglo-Amerikaanse bedrijven. Door niet alle winst aan de aandeelhouders te geven zijn deze bedrijven in staat om meer te innoveren en een hogere prijs voor de producten te vragen. De bespreking van dit boek vind je ook terug in de Ondernemers Boekencast afl 23.



Groene Leugens – het interessante boek van Kathrin Hartmann waarin ze laat zien hoe bedrijven en overheden aan green washing werken. Ze laat zien wat er op de aarde misgaat en wat bedrijven doen om de consument ervan te overtuigen dat er niets mis is en dat ze gewoon moeten blijven kopen. Hartmann geeft een aantal grote rampen waarvan we met elkaar geloven dat ze wel goed zullen komen. Het heeft mijn ogen geopend voor de ecologische en sociale ongelijkheid, met name tussen het Westen en het zuidelijk halfrond.



Twée vragen voor jou

Nu je bijna bij het einde van dit boekje bent aangekomen, waarin ik met je deelde welke impactbeslissingen van belang zijn voor jou als leider, ben ik benieuwd.

Vond je het waardevol?

Wat is het belangrijkste inzicht dat je hebt verkregen?

Help mij door andere ondernemers te wijzen op dit boekje. Stuur het door. Geef het aan een ander. Geef de link door van de pagina waarop ze dit boekje zelf kunnen bestellen (impactbeslissingen.nl).

Ik heb nog twee vragen voor jou:

Vraag 1: Kan ik jou ergens bij helpen?

Vraag 2: Ken jij een ondernemer die mijn hulp hard nodig heeft?

Ik help ondernemers met het verwerven van nieuwe inzichten zodat ze impactbeslissingen nemen om een sprong te maken richting hun visie. Ik help je graag.

Natuurlijk is het ook mogelijk om mij een vraag stellen.

Stuur je vraag of de contactgegevens van een ondernemer die ik kan helpen naar: 4bboekje@ernohannink.nl.

Over de auteur

Erno Hannink is businesscoach, auteur en spreker. Hij is gespecialiseerd in het onderwerp ‘impactbeslissingen voor ondernemers’.

Erno houdt je bij de les, loodst je door de prioriteiten en helpt je om stap voor stap de juiste beslissingen te nemen om een gezonde groeimotor te creëren, zodat de onderneming vanzelf loopt.

Hij is de auteur van 17 gepubliceerde boeken:

- Impactbeslissingen voor een leider
- Impactbeslissingen voor welvaart en welzijn
- Impact beslissingen voor tijdrebellens
- Betere beslissingen voor meer impact
- Betere beslissingen voor een beter team
- Betere Beslissingen, betere ondernemer
- Betere Beslissingen rondom een crisis
- Betere Beslissingen met betere gewoontes
- Betere Beslissingen, meer focus voor de ondernemer
- Betere Beslissingen, beter bedrijf
- 11 winstoptimalisatie-elementen voor online marketing en verkoop
- Verdubbelplan 2016*
- Verdubbel jouw coachingsbedrijf in één jaar*
- Werkboek 2015*
- Handboek hyperspecialisatie
- Facebook voor coaches*
- Kies je doelgroep
- Laat de klant naar jou komen

* *niet meer verkrijgbaar*

Je vraagt zijn boeken aan op ernohanninkboeken.nl





Erno schrijft informatieve artikelen op ErnoHannink.nl over hoe je impactbeslissingen neemt als ondernemer. Daarnaast kun je via zijn podcast op ernohanninkshow.nl luisteren naar gesprekken met ondernemers en hun beslissingen die het verschil maken. Wil je snel inzicht in strategische boeken voor ondernemers, luister dan naar de Ondernemers Boekencast via Boekencast.link. Voor video's over keuzes en beslissingen kun je je abonneren op ernohannink.tv.

In zijn vrije tijd staat Erno als scheidsrechter op het voetbalveld en loopt hij veel hard. Erno is echtgenoot, vader, kind, vriend en ondernemer. Hij gebruikt stoïcisme en meditatie voor meer rust.

Word de ondernemer die doelen op tijd realiseert

De waan van de dag is dé reden die ik het meeste hoor van ondernemers als ik ze vraag waarom nieuwe ideeën niet verderkomen. De plannen zijn groots, maar ze komen niet van de grond. Doelen worden zelden op tijd gerealiseerd.

Jij bent op dit moment dé persoon die alle verantwoordelijkheid draagt en beslissingen neemt, dat is soms vermoeiend en stressvol. Je hebt anderen nodig in je team die opstaan en deze verantwoordelijkheid met je delen.

Duurzame impact bereik je wanneer het team en jullie bedrijf groeit. Ik geloof in ondernemers die werken aan de lange termijn en rekening houden met alle betrokkenen, mensen, de winst en de planeet. Duurzaam ondernemen vergt echter discipline. Als jouw accountabilitypartner stel ik je vragen en geef ik je inzichten die nodig zijn om jouw gedachten en plannen om te zetten in resultaat.

Deze krachtige coaching is voor ondernemers die doelen willen bereiken en die willen dat projecten op het afgesproken moment afgerond zijn. Hierdoor maak je een sprong richting je visie.

Kortom, je krijgt dé onafhankelijke externe sparrings- en accountability-partner die je nodig hebt voor de vernieuwing in je bedrijf.

Vraag een gratis kennismaking aan via ernohannink.nl of stuur mij een bericht op [LinkedIn](#).

Esther Gons, managingpartner van NEXT Amsterdam

Gun het jezelf en je bedrijf om groter dan je huidige zelf te groeien.

“Businesscoaching met Erno geeft inzichten en aandachtspunten die je zelf niet ziet. Het helpt je te focussen op dingen, zodat je echt kan groeien.

De persoonlijke aandacht vond ik het leukste. Erno luistert naar wat je wil en waar je staat en denkt mee over hoe je daar komt. Versterkt door kleine persoonlijke attenties.

Daarnaast helpt de businesscoaching in mijn reflectie. Je wordt verplicht stil te staan bij dingen waar je anders geen tijd voor neemt. En die tijd is wel belangrijk (werken in je bedrijf vs aan je bedrijf).

En in mijn zelfontplooiing. Onbewust saboteer je jezelf bij groei. Zijn businesscoaching is een stok achter de deur om dingen toch te doen.”

Rens Groeneveld, CEO van DocWolves

Erno: een man met impact

“Ik ervaar ieder coachgesprek met Erno als een onmisbaar element in het groeiproces van onze onderneming.

In deze fase van ons bedrijf hol ik mijzelf als ondernemer snel voorbij. Dat is slecht voor mijzelf en voor mijn club.

Erno brengt mij met scherpe vragen en ervaren opmerkingen weer terug bij mijn hoofddoel.”

Vragen

Voor vragen kun je contact opnemen met Erno via:

-  @ernohannink
-  [LinkedIn.com/in/ernohannink](https://www.linkedin.com/in/ernohannink)
-  [ernohannink.nl](https://www.ernohannink.nl)
-  erno@ernohannink.nl

Copyright © 2021 Erno Hannink

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of verzonden in enige vorm of op enige manier, elektronisch of mechanisch, inclusief kopiëren, opnemen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur, met uitzondering van korte citaten in een recensie.

Als je een fout vindt in dit boek, stuur mij dan een e-mail. Als het mogelijk is, corrigeer ik de fout. Stuur je e-mail naar erno@ernohannink.nl.

**Benieuwd naar alle
boeken van Erno?**

ernohannink.nl/boeken





 ErnoHannink.nl | Doetinchem

 +31 (0)314 393966 |  erno@ernohannink.nl

    ernohannink