

Groeifasecheck

*Sluiten uw **leiderschap, organisatie-inrichting** en **governance** aan bij de fase waarin uw onderneming zich bevindt — en hoe groeit u verder: op eigen kracht of via overname of verkoop?*

Waar staat uw onderneming?

Elke groeifase vraagt om andere competenties en vaardigheden — van uzelf én van uw team. Wat is uw kracht? Wat is de kracht van uw team? In welke fase bevindt uw onderneming zich? En sluiten die voldoende op elkaar aan? Deze groeifasecheck geeft u daar in enkele minuten inzicht in, en laat zien welke stap logisch is: verder bouwen op eigen kracht — door te groeien én door slimmer en efficiënter te werken — of bewegen via een overname of verkoop.

De check volgt de herkenbare groeifasen — van start-up tot vernieuwing — en benoemt bij elke fase het knelpunt dat daar vaak bij hoort: het punt waar de groei kán gaan wringen en om een volgende stap vraagt. Of dat bij u speelt, wijst de check uit.

In drie stappen bepaalt u: (1) uw groeifase en het bijbehorende knelpunt, (2) of u klaar bent voor de volgende stap, en (3) welke groeistrategie daarbij past.

In welke groeifase bevindt uw onderneming zich?

Vink bij iedere fase aan wat op uw onderneming van toepassing is. Niet uw omzet bepaalt uw fase, maar uw hoogste score: vier of vijf vinkies in één fase betekent dat uw organisatie zich in die fase bevindt. Vanuit leiderschap en organisatie-inrichting zien wij daar het bijbehorende knelpunt.

Fase 1 · Start-up

Knelpunt: Leiderschap

- ☐ Ik neem vrijwel alle belangrijke beslissingen zelf.
- ☐ Onze manier van werken zit vooral in mijn hoofd.
- ☐ Er zijn weinig vaste processen of structuren.
- ☐ Medewerkers wachten op mij voordat ze handelen.
- ☐ Ik kom nauwelijks toe aan ondernemen; ik ben vooral operationeel bezig.

Fase 2 · Groei

Knelpunt: Delegeren en loslaten

- ☐ Er is inmiddels een managementlaag aanwezig.
- ☐ Toch blijven veel beslissingen uiteindelijk bij mij liggen.
- ☐ Managers willen meer ruimte dan ze krijgen.
- ☐ Ik vind het lastig verantwoordelijkheden echt los te laten
- ☐ Besluitvorming verloopt trager omdat alles via mij moet

Knelpunt: Grip en controle

- ☐ Teams of business units werken behoorlijk zelfstandig.
- ☐ Ik heb onvoldoende grip op wat overal gebeurt.
- ☐ Resultaten verschillen sterk tussen afdelingen.
- ☐ Rapportages geven onvoldoende inzicht.
- ☐ Het voelt alsof de organisatie alle kanten op groeit.

Fase 4 · Volwassenheid

Knelpunt: Verstarring en bureaucratie

- ☐ Er zijn veel processen, regels en overlegstructuren.
- ☐ Besluiten duren langer dan nodig.
- ☐ Afdelingen werken langs elkaar heen.
- ☐ Medewerkers ervaren de organisatie als log.
- ☐ Innovatie kost veel moeite.

Fase 5 · Vernieuwing

Knelpunt: Verzadiging

- ☐ De organisatie draait stabiel.
- ☐ Nieuwe groei komt moeilijk op gang.
- ☐ Innovatie verloopt langzaam.
- ☐ Talent vertrekt omdat de organisatie minder aantrekkelijk wordt.
- ☐ We leunen sterk op bestaande klanten of producten.

Uw uitkomst

Fase	Knelpunt	Logische volgende stap
1. Start-up	Leiderschap	Structuur aanbrengen en eerste management aanstellen
2. Groei	Delegeren en loslaten	Delegeren en verantwoordelijkheden beleggen
3. Scale-up	Grip en controle	Governance, KPI's en managementinformatie op orde
4. Volwassenheid	Verstarring	Vereenvoudigen, efficiënter werken en samenwerking versterken
5. Vernieuwing	Verzadiging	Innoveren, portfolio herzien en strategisch vernieuwen

STAP 2

Bent u klaar voor de volgende fase?

Deze stap laat zien of uw leiderschap, organisatie en governance sterk genoeg zijn voor de volgende groeifase.

Vink aan wat nog niet op orde is.

Leiderschap en organisatie

- ☐ Rollen en verantwoordelijkheden zijn onduidelijk.
- ☐ Besluitvorming ligt niet op het juiste niveau.
- ☐ Managers nemen onvoldoende zelfstandig verantwoordelijkheid.
- ☐ KPI's geven geen tijdig inzicht.
- ☐ Processen zijn niet vastgelegd of niet efficiënt ingericht.
- ☐ De cultuur ondersteunt samenwerking onvoldoende.
- ☐ De strategie is niet voor iedereen duidelijk.
- ☐ Het managementteam neemt geen gezamenlijke besluiten.

Governance

- ☐ Er is geen professioneel managementteam.
- ☐ Er is geen extern toezicht of stevige adviesstructuur.
- ☐ De onderneming draait niet zonder de eigenaar/DGA.
- ☐ Klanten en kennis zitten in personen, niet in de organisatie.

STAP 3

Op eigen kracht of via een transactie?

Er zijn grofweg twee manieren om verder te groeien: op eigen kracht (intern) of via een overname, fusie of verkoop (extern). Vink aan wat voor u speelt — de kant met de meeste vinkjes wijst uw richting.

Interne groei — op eigen kracht

- ☐ Meer halen uit bestaande klanten en markt.
- ☐ Nieuwe producten of diensten ontwikkelen.
- ☐ De operatie opschalen en efficiënter maken.
- ☐ Organisch een nieuwe (buitenlandse) markt betreden.

Externe groei — via overname, fusie of verkoop

- ☐ Groeien door overnames (buy-and-build).
- ☐ Fusieren of een partnership aangaan.
- ☐ Internationaliseren via een overname.
- ☐ (Deels) verkopen of overdragen.

Twee randvoorwaarden om mee te wegen:

1. Staat de onderneming onder druk? Dan verdient herstel eerst aandacht, vóór welke groeirichting dan ook.
 2. Groei via een overname vraagt financiële ruimte — uit eigen middelen of via financiering.
-

DE KOPPELING

Bouwen of bewegen?

Uw fase (Stap 1) geeft aan welke stap logisch kán zijn; uw score in Stap 2 laat zien óf u die nu aankunt. Nog niet klaar? **Eerst bouwen** — leiderschap en governance versterken en efficiënter gaan werken. Wél klaar? Dan kunt u **bewegen** in de richting uit Stap 3: op eigen kracht of via een overname, fusie of verkoop. In een strategiegesprek vertalen we dit naar de leiderschapsaanpak en de concrete stappen die bij uw situatie passen.

Wij helpen u bij beide

Bouwen — sterker op eigen kracht

Eerst het fundament op orde. Wij versterken leiderschap, governance en de inrichting van uw organisatie én helpen slimmer en efficiënter te werken — zodat groei niet langer op u alleen leunt en u klaar bent voor de volgende fase.

Bewegen — de juiste strategische stap

Wij bepalen samen de juiste strategie voor een overname, fusie, internationalisering of verkoop en staan als onafhankelijke sparringpartner naast u. De transactie zelf voert u uit; wij zorgen voor richting en scherpte.

Gratis strategiegesprek · 45 minuten · vrijblijvend

Bespreek uw uitkomst met een van onze trusted advisors en ontvang direct een eerste adviesrichting.

Plan uw gesprek: www.huma-advisory.com · info@huma-advisory.com · +31 (0)6 249 854 40