



SCALING UP TECH COMPANIES

SNELLER GROEIEN MET DE JUISTE KENNIS ÉN PRIORITEITEN?

Til jezelf samen met je management team naar een hoger niveau én boek echte resultaten in een kwartaal ritme!

‘Scaling Up Tech Companies’ is het praktische groepsprogramma voor snelgroeïende bedrijven met groeiambitie en potentie, die klaar zijn om met hun management team de volgende stap te maken.



SCALING UP COMPANIES: WERKEN AAN JE BEDRIJF

1. Educatie

De beste educatie en de beste tools. Precies die educatie die je nu nodig hebt om meters te maken.

2. Focus

Stel de juiste prioriteiten door te leren van het vorige kwartaal EN door oefeningen te doen die je ogen openen voor wat werkelijk belangrijk is.

3. LevelL

De door ScaleUp Company ontwikkelde methode om op gefaciliteerde en gestructureerde wijze te leren van andere ondernemers en hun teams (LevelL staat voor: Leren Van Elkaar).

4. Getallen

Bepaal en evalueer de getallen die echt waardevol zijn.

5. Afstemming team

Zorg dat iedereen zijn doelstellingen haalt.

6. Ritme

Kwartaalbijeenkomsten met tools, structuur en richting.

7. Resultaten

Sta versted van wat je met je team samen kunt realiseren, onder begeleiding van de kritische en ervaren blik van trainers die ondernemer zijn.

8. Accountability Mentoring

De door ScaleUp Company ontwikkelde methodiek, waarmee je op gestructureerde wijze groei inzichtelijk en bespreekbaar maakt.



ROCKEFELLER HABITS 2.0

Tools, structuur en richting

Bij 'Scaling Up Companies' werken we met Rockefeller Habits 2.0, de beproefde methodiek van Verne Harnish, waarmee je groei initieert en begeleidt. Het is een praktische methode om van lange termijn strategie te komen tot wat de organisatie het komende kwartaal moet doen en daar alle medewerkers bij aan te laten haken. De methode combineert effectiviteit (met de goede mensen op de goede plek de goede dingen doen) met efficiëntie (dingen goed doen).

Met Rockefeller Habits 2.0 bereik je het volgende:

- **een heldere stip aan de horizon waartoe iedereen zich aangetrokken voelt;**
- **die heldere stip is doorvertaald in concrete 3-jaar, 1-jaar en kwartaaldoelen;**
- **betrokken mensen zodat iedereen de goede dingen op het juiste moment goed doet;**
- **volledige transparantie binnen het bedrijf waardoor de voortgang van de groei meetbaar is;**
- **een cultuur waarin iedereen continu leert.**



PROGRAMMA

‘Scaling Up Companies’ bestaat uit:

- 1 inspirerende tweedaagse kick-off,
- 3 kwartaalsessies,
- 5 educatieve sessies en
- 1 afsluitende sessie.

De kwartaalsessies zijn om doelen te stellen voor het komende kwartaal. Dat doe je met je team op basis van wat je geleerd hebt van het afgelopen kwartaal. Tijdens deze kwartaalsessies word je begeleid door ondernemers die het zelf allemaal al eens eerder hebben gedaan. De beste experts geven de educatieve sessies. Je kunt altijd sparren en om advies vragen. Want uiteindelijk gaat het om jouw resultaten, jouw groei!

VOOR WIE

Slechts een selecte groep ambitieuze en veelbelovende ondernemers en CEO's met hun team kunnen aan 'Scaling Up Companies' deelnemen. De groep bestaat uit minimaal zeven en maximaal tien bedrijven. Voorafgaand aan deelname vindt een intake-procedure plaats.

Toelatingseisen:

- Het gaat om de kwaliteit van je onderneming, je team én om je groeiambitie en motivatie.
- Je bedrijf heeft een jaaromzet van meer dan één miljoen euro.
- Je neemt deel met je management team (minimaal twee personen in één team).
- Alle teamleden die deelnemen dienen een Masterclass Scaling Up gevolgd te hebben.



DATA

16 & 17-nov-17	2-daagse Kick-Off
14-dec-17	kwartaalsessie: prioriteiten + accountability (1 dag)
11-jan-18	educatie sessie: de beste mensen (middag)
15-feb-18	educatie sessie: magische marketing (middag)
29-mrt-18	kwartaalsessie: prioriteiten + accountability (1 dag)
26-apr-18	educatie sessie: slimme sales (middag)
31-mei-18	educatie sessie: efficiënte cash (middag)
28-jun-18	kwartaalsessie: prioriteiten + accountability (1 dag)
27-sep-18	kwartaalsessie: prioriteiten + accountability (1 dag)
18-okt-18	educatie sessie: personal leadership (middag)

PRAKTISCHE INFO

De educatieve sessies zijn middagsessies van 12:00–17:00 uur. Voorafgaand van de sessie vindt een lunch plaats. Je bent welkom voor de lunch vanaf 12:00 uur. Stipt om 13:00 uur gaat de sessie van start en deze eindigt om 17.00 uur.

De kwartaalsessies zijn dag-sessies van 09:00-17:00 uur. Het groeiprogramma start met een tweedaagse kick-off. Deze is inclusief diner op de eerste dag.

De locaties zijn op de as van Amsterdam, Utrecht en Driebergen en zijn gemakkelijk bereikbaar per auto en OV. De locaties worden tijdig gecommuniceerd. Voor de materialen, lunch, koffie, thee, snacks etc. wordt allemaal gezorgd. Zo kun je onverstoord werken AAN je bedrijf.



INHOUD VAN DE SESSIES: DE TOP 3 LESSEN

De Beste Mensen: de goede mensen op de goede plek (november)

1. beleggen van accountability met de PACe tool
2. de rol van scorecards voor het werven en begeleiden van groei van mensen
3. nieuwe mensen werven, het proces en hoe je een diepte-interview doet

Efficiënte cash: verdubbel cashflow als zuurstof voor groei (april)

1. processen versnellen, fouten reduceren en anders denken met de CashAcceleration Strategies
2. met de Power of One kiezen welke van de zeven aspecten werkelijk verschil maken op de cashflow en daarop met focus doorpakken
3. de arbeidsproductiviteit in de gaten houden (tevreden medewerkers!) en preciesweten wanneer je de volgende aanname kunt en moet doen met de LabourEfficiency Ratio

Magische Marketing: klanten kiezen die je helpen groeien (januari)

1. de juiste klanten kiezen met behulp van de empathy map en de buyer persona
2. merkbeloften formulieren die je propositie onderscheidend (en zelfs winnend) maken
3. concreet van de kernklant en de merkbeloften in projecten

Personal Leadership: duurzaam groeien door zo dicht mogelijk langs elkaar te praten (mei)

1. elkaar beter begrijpen door objectief waarneembaar gedrag centraal te stellen
2. duidelijk maken wat belangrijk voor jou is met 'ik-boodschappen'
3. luisteren naar de ander met actief luisteren

Slimme Sales: scoren met salesfunnels (februari)

1. breng je meerwaarde snel en duidelijk over met de stadium pitch
2. ontwerp een customer journey die klopt (en ontdek de 7 salesfases daarin)
3. bepaal de optimale sales pipeline en leer de 3% regel

Uitzonderlijke Uitvoering: verweven door alle quarterly sessies

1. grote 'rocks' onderverdelen in kleinere stappen met de MAP-tool
2. personal time management met Getting Rocks Done
3. alle individuele KPI's elkaar laten versterken met de KPI-boom



DEELNEMEN OF ZELF DOEN?

‘Scaling Up Companies’ of zelf educatie en ritme creëren? Wellicht denk je te kunnen besparen door het zelf te doen. Er zijn drie goede redenen om deelname aan ‘Scaling Up Companies’ nu te overwegen:

1 de beste educatie

Je krijgt altijd de beste educatie voor snelgroeiende bedrijven van jouw omvang.

Onze trainers hebben zelf de ScaleUp fase meerder malen doorlopen, zodat je zelf niet op zoek hoeft te gaan wat de beste oplossing is – **onze oplossingen zijn succesvol geïmplementeerd door >500 Nederlandse ScaleUps bedrijven.**

2 ritme

1 jaar structureel werken AAN je bedrijf.

Rockefeller Habits 2.0 werken pas écht als het in dagdagelijkse praktijk wordt gebruikt. Een plan maken lukt vaak prima, maar de combinatie van planmatig en gestructureerd te werk gaan, blijkt vaak de bottleneck. **Wij leren je niet alleen tools, maar ook op welke manier je jouw mensen hiermee in beweging zet.**

3 sparringpartners

begeleiding en collega ondernemers waarmee je kunt sparren.

Tijdens alle sessies heb je toegang tot vakspecialisten die zelf ondernemers zijn. **Je krijgt concrete tools en eerlijke feedback, die je direct de volgende dag in jouw bedrijf kunt toepassen.**



WAT LEVERT HET OP?

Deelname aan het groeiprogramma ontwikkelt de ondernemer en zijn team. Door de slimme combinatie van educatie, accountability en leren van elkaar, groeit elk team en iedere deelnemer. Een recente enquête onder deelnemers aan dit groeiprogramma leverde onder meer de volgende daadwerkelijk gerealiseerde resultaten op:

1. Een handvol prioriteiten in plaats van verdeelde aandacht en gebrek aan focus
2. Elke week werken zowel de medewerkers als de leiding *aan* het bedrijf
3. Een One Page Strategic Plan als basis voor al je dagelijkse besluiten
4. Een strakke strategie, gedragen door alle medewerkers
5. Vrijheid
6. Rust
7. Voorspelbaarheid
8. Structuur



VEELGESTELDE VRAGEN

Welke keuze maak ik: deelname aan een open groeiprogramma of toch in-company?

Vrijwel alle teams kiezen voor het open groeiprogramma, omdat dit veel meer waarde oplevert. Het onderdeel accountability is wellicht vergelijkbaar, maar educatie en leren van elkaar ontbreekt in de in-company groeiprogramma's. Alleen voor teams met een hele specifieke bedrijfsproblematiek kan het in-company groeiprogramma beter passen.

Mijn bedrijf heeft geen management team, want we zijn 'self-organised'. Kan ik dan wel meedoen?

Ja. Het gaat om rollen die meehelpen met het groeien van het bedrijf. Zo'n rol kan een management team lid zijn, maar ook een lead link volgens bijvoorbeeld holacratie.

Kan ik iemand anders in mijn plaats sturen als ik verhinderd ben? Of kan ik éénmalig een medewerker aanhaken op een educatie sessie?

Voor de kwartaalsessies is het niet mogelijk om vervanging te sturen of iemand éénmalig aan te haken. Tijdens deze sessies wordt er strategische en vertrouwelijke informatie gedeeld. Daarnaast staat het leren van elkaar centraal.

Voor de educatieve sessies is dat anders. Bij iedere educatieve sessie mag je één collega (buiten het MT) aanhaken op de sessie. Dit helpt namelijk enorm bij het creëren van draagvlak en het bespaart jou uiteindelijk tijd.

Ik lees vaker over 'leren van elkaar'. Hoe vullen jullie dat in in de open groeiprogramma's?

Leren van elkaar (LevelL) is één van de unieke ingrediënten van de open groeiprogramma's van ScaleUp Company. Het is gestructureerde en gefaciliteerde manier om te leren van gelijkgestemden door ervaringen te delen. Met LevelL los je problemen op (vaak al voordat ze ontstaan!) door te luisteren naar de ervaringen van anderen. Ervaringen delen is een uiterst effectieve wijze om te groeien door te leren van gelijkgestemden. LevelL is per definitie niet beschikbaar voor in-company programma's.

Ik lees vaker over 'leren van elkaar'. Hoe vullen jullie dat in in de open groeiprogramma's?

Accountability Mentoring maakt groei van het team en het bedrijf op een eenvoudige manier inzichtelijk en bespreekbaar. Het is een cruciale tool die we drie keer in een jaar inzetten. Daaruit blijkt welke onderdelen goed lopen en beter kunnen, hoe het team op de onderwerpen groeit en of het team homogener wordt. We horen vaak hoeveel een jaarprogramma voor een team betekent. Maar wat betekent dat in harde feiten en cijfers? Accountability Mentoring objectiviseert het goede gevoel. ScaleUp Company gebruikt de accountability mentoring om de voortgang van groei inzichtelijk te maken en te bewaken.



WAT WORDT JOUW VOLGENDE STAP?



WAT WORDT JOUW VOLGENDE STAP?

ScaleUp Company helpt je graag met de beste mensen, tools en resultaten

ScaleUp Company weet waar je tegenaan loopt, wat de gevolgen hiervan zullen zijn op de lange termijn, maar vooral: *hoe je dit oplost*.

1. We bieden de beste mensen

Onze trainers hebben allemaal in jouw schoenen gestaan, meerdere keren in hun ondernemers carrière. En elke keer hebben zij de Scaling Up methodiek toegepast om hun bedrijf naar de volgende fase te leiden.

2. We delen de beste tools

De Scaling Up methodiek heeft zich al bij duizenden bedrijven bewezen, en bij meer dan 500 bedrijven in Nederland.

3. We leveren de beste resultaten

Ook wij hebben een brand promise – zelfs 3. Wanneer je de ScaleUp Tools en de Rockefeller Habits doorvoert in je gehele organisatie, kun je de volgende vier resultaten verwachten: **1. Een verdubbeling van je cashflow, 2. Een verdrievoudiging van de winstgevendheid ten opzichte van het branchegemiddelde, 3. Een grotere waarde van je onderneming in vergelijking met je directe concurrenten, 4. Werknemers, klanten en aandeelhouders die met plezier aan dit groeiproces werken.**

Wil je meer informatie, heb je vragen of wil je gewoon sparren over onze programma's?

Klik op onderstaande of plan een belafspreek in met Malou Suërs.

[INFO PROGRAMMA'S](#)

[BELAFSPRAAK](#)

A vertical decorative bar on the left side of the slide, composed of a grid of small, light-colored icons. The icons include various symbols such as asterisks, circles, and vertical lines, arranged in a pattern that changes slightly from top to bottom.

EXTRA LEESMATERIAAL: DE BASIS VAN SCALING UP

4 beslissingen (om verder te groeien)

3 disciplines (voor een voorspelbare uitvoering)

2 aanjagers (voor een optimale balans)

1 katalysator (die alles aandrijft)

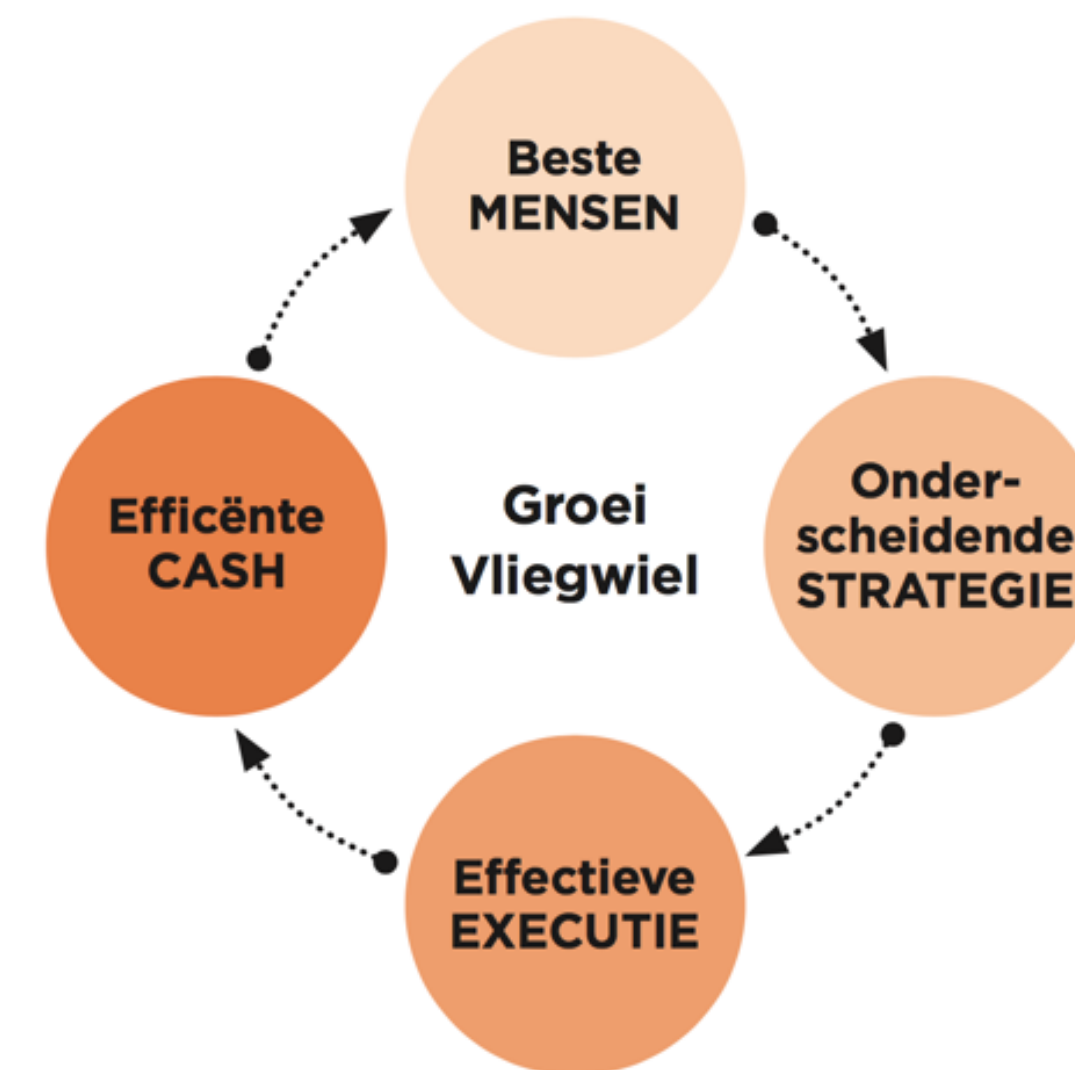


DE 4 BESLISSINGEN

De basis van de methodiek zijn de 4 belangrijkste beslissingen die een ondernemer maakt in zijn bedrijf: mensen, strategie, uitvoering, cash.

- **mensen:** de juiste mensen op de juiste plek op het juiste moment. Met als resultaat een harmonieuze cultuur met accountability. Het begint met mensen!
- **strategie:** de juiste dingen doen, nu en in de toekomst. Zinnvolle en duurzame inkomstenstromen definiëren en de organisatie inleiden. Kansen spotten en verzilveren.
- **uitvoering:** de dingen juist doen. Ofwel uitvoeren zonder drama en fouten. Met als gevolg: de beste winstgevendheid in je branche. Niet alleen omdat winst belangrijk is. Maar ook omdat het een graadmeter is hoe goed het bedrijf execution doet.
- **cash:** het gevolg van de juiste invulling van mensen, strategie en uitvoering. Cash is de zuurstof van groei. Zonder cash is het game over. Met beperkte cash kan de organisatie niet goed groeien.

De praktijk heeft ons geleerd, dat wanneer je in één van deze onderdelen een probleem hebt, dan ligt de oplossing (beslissing die je als ondernemer moet maken) 1 stap terug. Heb je bijvoorbeeld een probleem met executie, herzie (of ontwikkel) dan je strategie. Heb je een probleem met cash, dan ligt het echte probleem bij de executie.





DE 3 DISCIPLINES

Om alle strategische keuzes goed tot uitvoering te brengen, heb je discipline nodig. Volgens de Scaling Up methodiek bestaat discipline uit drie ingrediënten:

- **prioriteiten:** glasheldere en messcherpe prioriteiten voor dit jaar en voor dit kwartaal. Voor het bedrijf, voor elk team en voor elke medewerker. Daarmee weet iedereen precies wat en hoe hij of zij bijdraagt aan groei en het succes van het bedrijf.
- **kengetallen:** de KPI's, ofwel Key Performance Indicators. Betekenisvolle getallen die groei meten en transparantie brengen. Iedere medewerker heeft een handvol getallen die 'zijn' of 'haar' getallen zijn. Niet voor niets heten ze ook Kept Promise Indicators.
- **overlegritme:** een frequent en gestructureerd overlegritme is een succesingrediënt. Bij overleggen denk je misschien aan vergaderingen die uitlopen en energie vreten. Het overlegritme duurt kort en levert veel energie. Elke dag 5-15 minuten, elke week 60 minuten. Waardevol en zelfs licht verslavend voor synchronisatie.

DE 3 DISCIPLINES

PRIORITEITEN



KENGETALLEN



OVERLEGRITME





DE 2 AANJAGERS

Reputatie en productiviteit

Elke groeiende organisatie jongleert met **reputatie** en **productiviteit**. Want het gaat over *mensen* én het gaat over *processen*. Over effectiviteit en efficiency. Vaak een wankel evenwicht. Het gaat over twee keer drie focusgebieden:

Reputatie

- 1. Klanten.** Alle klanten die je bedient, dus mogelijk ook eindklanten en distributeurs.
- 2. Medewerkers.** Alle mensen die werken in of voor je bedrijf, denk ook aan freelancers.
- 3. Belanghebbenden.** Denk aan aandeelhouders, commissarissen, samenwerkingsverbanden.

Productiviteit

- 1. Maken/inkopen.** Moet je activiteiten zelf doen of inkopen?
- 2. Verkoop.** Alles wat te maken heeft met het proces verkopen van lead tot deal.
- 3. Financiële administratie.** Het gehele proces van financiële administratie en -verslaggeving.

Kies je richting

Voor elk focusgebied beschrijf je de richting waarin je wilt gaan. Dit kun je doen door de ideale situatie te beschrijven. Of een ambitieus doel. Maar ook een verandervisie maakt prima de richting duidelijk (wat is een [verandervisie](#)?). Per focusgebied een aantal voorbeelden van strategieën en doelen:

reputatie

klanten

verhogen NPS

medewerkers

medewerkers tevredenheid verhogen

(andere) belanghebbenden

elk jaar dividend uitkeren

productiviteit

maken / inkopen

optimale portfolio

verkoop

van veel kleine klanten naar enkele grote klanten

financiële administratie / financiën

tijdige financiële informatie

Elk jaar tijdens de annual meeting evalueer je deze lijst en pas je waar nodig aan. Je beschrijft de richting, doel of verandervisie per onderwerp. Stel je voor, maximaal zes keer drie dingen waaraan je kunt werken. Klinkt nog niet als focus? Dus hoe werk je hiermee in de praktijk?



DE KATALYSATOR

Lerende organisatie

De drijvende kracht achter de Scaling Up tools en de Rockefeller Habits is een lerende cultuur, met de volgende aanjagers:

- 1. Technologie.** In de aankomende jaren (en verder) is technologie essentieel: software/apps die je team ondersteunt in de doorlopende educatie.
- 2. Externe coaching.** Specialisten die jouw team/organisatie in een specifiek gebied verder helpen. Met een frisse blik en nieuwe kennis.
- 3. Interne educatie.** Een cultuur van leren. Waarbij elke medewerker op elk moment kan aangeven wat zijn/haar leerdoelen zijn.

**GOOD LUCK
SCALING UP!**

