

De eerste 100 dagen in een nieuwe commerciële rol

Waarom deze fase mentaal is en waar de basis voor succes écht wordt gelegd



Moore
& Partners

Introductie

De eerste 100 dagen worden vaak gezien als een planperiode. Wat ga je doen? Wat ga je veranderen? Wat ga je laten zien?

Maar de werkelijke impact van deze fase zit zelden in de planning. Die zit in hoe je kijkt, luistert en positioneert.

Deze download gaat niet over lijstjes of snelle successen, maar over de eerste 100 dagen als mentale fase waarin leiderschap wordt gelezen, vertrouwen wordt gevormd en patronen worden gezet die vaak jarenlang doorwerken.

Waarom de eerste 100 dagen zo bepalend zijn

In een nieuwe commerciële rol kijkt iedereen mee.
Niet expliciet, maar aandachtig.

Teams observeren:

- hoe je vragen stelt
- waar je onrustig van wordt
- wat je snel wilt veranderen
- waar je juist van wegblijft

Nog voordat je formeel richting geeft,
heb je al richting gegeven.

De eerste 100 dagen bepalen niet wat je weet,
maar hoe je wordt gezien.

De verleiding om snel te bewijzen

Nieuwe leiders voelen druk.
Om waarde toe te voegen. Om tempo te maken. Om verschil te laten zien.

Die druk is begrijpelijk.
Maar ze leidt vaak tot te vroege conclusies.

- Snelle oordelen
- Snelle oplossingen
- Snelle besluiten

Wat snelheid oplevert in zichtbaarheid,
kan later kosten in draagvlak en vertrouwen.

De eerste 100 dagen zijn geen uitvoeringsfase

Succesvolle commerciële leiders begrijpen dat deze fase
niet draait om doen, maar om duiden.

Ze richten zich niet primair op:

- targets aanpassen
- structuren wijzigen
- mensen herpositioneren

Maar op:

- begrijpen waar spanning zit
- herkennen welke patronen normaal zijn geworden
- voelen waar ruimte is — en waar niet

Niet om passief te zijn,
maar om gericht te kunnen bewegen.

Vertrouwen ontstaat door consistentie

Teams zoeken in deze fase geen perfectie.
Ze zoeken voorspelbaarheid.

Vertrouwen ontstaat wanneer:

- woorden en gedrag overeenkomen
- keuzes uitlegbaar zijn
- leiderschap herkenbaar wordt

Niet door alles te weten,
maar door consistent te zijn in wat je laat zien.

Leiderschap wordt gelezen in kleine momenten

In de eerste 100 dagen zitten de signalen zelden in grote besluiten.
Ze zitten in kleine momenten.

- Hoe je reageert op tegenspraak
- Hoe je omgaat met onzekerheid
- Hoe je spreekt over je voorganger
- Hoe je luistert wanneer het ongemakkelijk wordt

Deze momenten bepalen of mensen meebewegen of afwachten.

De mentale overgang die vaak wordt onderschat

Veel leiders komen in een nieuwe rol met bewezen succes.
Dat succes heeft hen gebracht waar ze nu zijn.

Maar wat werkte in de vorige context,
werkt niet automatisch in de nieuwe.

De eerste 100 dagen vragen om:

- loslaten van oude reflexen
- herijken van eigen stijl
- openstaan voor nieuwe dynamiek

Niet omdat het oude fout was,
maar omdat de context is veranderd.

Wanneer versnellen logisch wordt

Richting het einde van deze fase ontstaat ruimte om te versnellen.
Niet omdat alles duidelijk is,
maar omdat voldoende is gezien en begrepen.

Versnellen wordt logisch wanneer:

- verwachtingen zijn uitgesproken
- mandaat helder is
- vertrouwen is opgebouwd

Actie voelt dan niet als verstoring,
maar als logisch vervolg.

De eerste 100 dagen binnen de visie van Moore & Partners

Bij Moore & Partners zien we de eerste 100 dagen daarom niet als een afvink moment, maar als een fundamentele leiderschapsfase.

Een fase waarin:

- richting ontstaat
- leiderschap wordt verankerd
- en de basis wordt gelegd voor duurzame performance

Niet door sneller te gaan,
maar door beter te kijken.

Slot

De eerste 100 dagen gaan niet over laten zien wat je kunt.
Ze gaan over laten zien wie je bent als leider.

Wie deze fase benut als mentale overgang,
legt een fundament dat verder reikt dan het eerste jaar.

Niet door checklisten af te werken.
Maar door bewust te landen.

Moore & Partners

Waar sales, leiderschap en performance tot hun recht komen

www.moore-partners.nl