

275. *Netwerkmarketinggesprek*

klanten ☆ team ☆ bedrijfsstructuur ☆ ethiek ☆ commissie

Vic had gisteren een telefoontje gekregen van zijn bankdirecteur. Zonder precies toe te lichten, had de directeur aan Vic gevraagd of hij eens mocht langskomen voor een gesprek. Waar Vic uiteraard met veel plezier op in ging.

‘Beste Vic, dankjewel om tijd te maken. Ik heb enkele persoonlijke vragen. Ik hoop dat je het me niet kwalijk gaat nemen, maar ik wil het gewoon kwijt.’

‘Ga je gang, ik ben één en al oor’, antwoordde Vic met een open geest. Hij had geen idee waar dit gesprek toe zou leiden, maar hij zag aan het gezicht van de bankdirecteur dat hij zich niet heel comfortabel voelde...

‘Weet je, ik ben al een tijd je bankrekening aan het volgen. Als bankdirecteur is dat natuurlijk mijn taak. Wat me opvalt, is dat jouw inkomsten bijna elke maand groeien. En als ik afgelopen maand zag wat jij aan die zogenaamde commissies kreeg... Dat is meer dan je maandloon als minister destijds! Pas op, ik insinueer niet dat je iets louche zou doen hé, helemaal niet! Maar jouw zogenaamd netwerkmarketingbedrijf begrijp ik nog altijd niet zo goed... Hoe kan jij zo’n gigantische inkomsten krijgen? Ik ben eens op het internet gaan surfen en wat ik daar tegenkom over netwerkmarketing is lang niet altijd positief: SCAM, PYRAMID, BE AWARE, ILLEGAL, LAW SUIT en nog meer van dat soort woorden zijn er schering en inslag. En omdat ik jou al jaren ken, ook als minister van welzijn, dacht ik gisteren: *“Ik ga het Vic op de man af vragen, hem kan ik vertrouwen”*. Hoe zit dat met die piramidestructuur?’

Vic keek geamuseerd naar de angstige blik van de bankdirecteur. Alsof hij een verbale aanval van Vic verwachtte.

Vic glimlachte alleen maar. ‘Hoe bedoel je, piramidestructuur?’

De bankdirecteur fronste, niet begrijpend dat Vic zijn vraag niet verstond. ‘Wel, euh, je weet wel, euh, hoe moet ik zeggen: jij brengt mensen aan en die mensen brengen ook mensen aan en wie helemaal bovenaan staat die verdient dan door het werk van al die anderen.. Dat is wat ik lees. En diegenen die onderaan staan, die zijn dan de dupe aan het einde van het spel.’

‘Hmm, zei Vic, alsof hij in diepe gedachten verzonken was. ‘Wat bedoel je precies met de dupe zijn?’

‘Wel, zij hebben niemand onder zich, dus zij kunnen dan niets verdienen?’

‘Denk je dat er welzijnscoaches in mijn team zijn die niets verdienen?’

‘Euh, dat weet ik niet natuurlijk, ik ken je team niet. Ik weet dat je ethiek altijd bovenaan stelt, dus ik kan me niet voorstellen dat jij aan zoiets zou meewerken. Maar hoe werkt het dan precies?’

Vic zijn gezicht trok op. Eindelijk kreeg hij een echte vraag. Voordien had de bankdirecteur enkel zijn vooroordelen en opinies van anderen gespuid, zonder echt een open vraag te stellen. Dus had Vic zich beperkt tot de simpele verduidelijkingsvraag: “*Hoe bedoel je?*” Een bijzonder krachtige vraag. En ideaal om niet meteen in discussie te gaan.

Vic zei op gemoedelijke toon: ‘Ik begrijp wat je zegt hoor en ik neem je niets kwalijk. Om eerlijk te zijn, ik herken dat gevoel. Ik heb er als minister ook ooit zo over gedacht. Maar dankzij Thibo heb ik gezien hoe het écht werkt! En de waarheid is: ik kan enkel maar verdienen als mensen zelf éérs verdienen!’

Nu was het de bankdirecteur die grote ogen trok van verbazing: ‘Maar Vic, iemand die helemaal onderaan staat, die kan toch niets verdienen?’

En daar was Vic weer met zijn onschuldige vraag op dit vooroordeel: ‘Hoe bedoel je dat precies, niets kunnen verdienen?’

De bankdirecteur werd een beetje geagiteerd. Eerlijk gezegd wist hij niet hoe het allemaal werkte. Daarom was hij net naar Vic gekomen! Hij deed nogmaals een poging om uit te leggen wat hij op het internet had gelezen.

‘Op het internet stond dat je in piramidespelen altijd inkomsten hebt op basis van de mensen die jij rekruteert. En als zij op hun beurt mensen rekruteren verdienen ze dit terug, soms in het veelvoud, afhankelijk van het aantal mensen dat zich laat vangen door het aanbod. Mijn excuses dat ik het zo verwoord, dat bedoelde ik helemaal niet zo gemeen’, verontschuldigde de bankdirecteur zich meteen, zelf beschaamd om zijn brutale uitspraak.

Vic bleef vrolijk en heel relaxed kijken. ‘Dat klopt perfect als je piramide-spelen opzoekt. Dat heb ik in het verleden ook opgezocht. Maar waarom denk je dat mijn bedrijf iets met piramidespelen te maken heeft?’

Opnieuw was de bankdirecteur aan het woord: zijn inspiratie geraakte uitgeput en hij was onder de indruk van Vic zijn kalmte en zelfzekerheid. Hij deed nog een poging om zich toe te lichten. ‘Wel: wie bovenaan staat, die verdient het meeste en wie lager staat, moet met minder tevreden zijn.’

Vic schaterde! ‘Dat is mooi gezegd! Mag ik jou een vraag stellen: jij werkt als bankdirecteur. Is er nog iemand in de bank die hoger staat dan jou?’

‘Uiteraard Vic, mijn kantoor maakt deel uit van een grotere groep, met aan het hoofd een district manager. En daarboven staat de algemeen directeur.’

‘Laat me raden,’ zei Vic, terwijl hij zijn wijsvinger tegen zijn lip hield alsof hij in diepe gedachten was: ‘kan het zijn dat die algemeen directeur méér verdient dan jouw district manager? En dat die district manager méér verdient dan jij? En dat jij méér verdient dan jouw personeel aan het loket?’

De bankdirecteur trok een geschrokken gezicht. ‘Dat klopt helemaal Vic! Maar dat is toch normaal in elk bedrijf?!’

Vic stelde weer een vraag: ‘En waarom zou dat bij ons anders zijn?’

De bankdirecteur voelde zich schaakmat gezet. Hij zat eigenlijk in dezelfde structuur als het bedrijf van Vic! Zo had hij nog nooit naar zijn bank gekeken.

Nu lichtte Vic verder toe. ‘Net zoals bij de bank, draait bij ons alles om tevreden klanten. Als jouw loketbedienden geen tevreden klanten hebben, is er geen geld voor jou, de district manager of de algemeen directeur. Dat is bij ons niet anders: alles draait om tevreden klanten! En diegenen die in jouw woorden helemaal beneden staan, dat zijn eigenlijk welzijnscoaches die nog geen team hebben. Die hebben bij wijze van spreken een kleine bank waarbij ze zelf kantoordirecteur zijn én aan het loket zitten. Zonder mensen in dienst.’

‘Aha,’ je zag het gezicht van de bankdirecteur opklaren, ‘dus jij hebt wél veel mensen in dienst die allemaal onder jou staan. En jij krijgt dan commissies op basis van de klanten die zij maken en houden, versta ik het zo goed?’

‘Schitterend! Ik had het niet beter kunnen verwoorden’, zei Vic enthousiast. ‘Alleen: ik heb niemand in dienst hoor. Iedere welzijnscoach in mijn team is een ondernemer die voor zichzelf werkt. Ik heb daar niets aan te zeggen. Zij moeten aan mij nergens verantwoording voor afleggen! Ze zijn *onafhankelijk*.’

De bankdirecteur vroeg verbaasd: ‘Maar hoe kom jij dan aan die inkomsten als jij hen helemaal niets kan opleggen? En wat als ze dan niets doen?’

‘Dan verdien ik ook niets. Nog een verschil: als een coach in mijn team veel béter werkt dan mij, dan zal die coach ook veel méér verdienen dan mij!’

De bankdirecteur was verward. Hij kreeg maar niet gevat hoe Vic bijna elke maand groeide. En iemand onder Vic kon zelfs méér verdienen? Hijzelf had wél personeel. Ieder had een contract met arbeidsvoorwaarden: werkuren, targets, werkplek, verlofregeling. Vic had dat niet en toch werkte zijn systeem?

Vic vervolgde: ‘Het bijzondere aan een goed netwerkmarketingbedrijf is dat ze producten hebben van uitstekende kwaliteit. Dit is geen ‘marketingproduct’ dat je met reclame of peptalk aan de man probeert te brengen. Die producten zijn écht goed! En de coaches zijn zélf zo enthousiast over hun eigen resultaten, dat ze dit graag met anderen willen delen. En zo komen ze aan klanten.’

‘Zomaar, vanzelf?’

‘Natuurlijk niet! In het begin zal je zien dat mensen uit hun warme markt wel benieuwd zijn. Maar als je een serieuze business wil bouwen, ga je nooit afhankelijk willen zijn van je eigen warme markt. Je wordt steeds beter in relaties leggen en zo kom je met nieuwe mensen in contact. Dat is netwerken.’

‘Dat klinkt boeiend, Vic. Ik heb inderdaad gelezen dat mensen vaak starten met hun eigen kennissenkring, maar zodra die is opgedroogd, stopt het.’

‘Die verhalen ken ik’, bevestigde Vic. ‘Wat ons bedrijf uniek maakt, is dat wij voedingsprogramma’s hebben die mensen *opeten*. Als ze tevreden zijn over hun resultaten én over hun coach, dan bestellen ze opnieuw! Dus hoeft je niet voortdurend op zoek te gaan naar nieuwe mensen, maand na maand. Méér nog: als je hen een heel goede begeleiding geeft, is de kans groot dat ze zelf mensen doorsturen! Hoe beter je wordt in het leren bouwen van langetermijnrelaties, hoe minder inspanning je moet leveren, mooi hé.’

Ook dit was weer een nieuw inzicht van de bankdirecteur. Hijzelf kreeg één keer een commissie als iemand een product kocht bij de bank, daarna moest hij voortdurend zelf ook nieuwe producten verkopen, wilde hij nog iets verdienen. Terwijl de bank zelf wél bleef verdienen aan een klant die hij had aangebracht. Eigenlijk was het systeem van Vic veel correcter... Hij vroeg nogmaals vanwaar die commissies kwamen... ‘Vic, moet jij elke maand ook nieuwe welzijnscoaches vinden om je commissie te blijven behouden?’

Vic besloot te vertrekken vanuit de wereld van de bankdirecteur. ‘Stel dat ik je €1000 zou geven om te investeren in een bedrijf en ik vraag 5% rente. Is dit illegaal? Moet jij dan voor mij elke maand een nieuw bedrijf zoeken, of mag ik elke maand interest krijgen van hetzelfde bedrijf? Mag ik één keer investeren en dan maandelijks interesten vragen zonder dat ik hier zelf iets voor doe, omdat het rendabele bedrijf zélf werkt en groeit? Is dit onethisch?’

‘Euh, nee! Dat is helemaal niet onethisch, zo werkt de hele economie!’

Vic knikte. ‘En als ik je 10 x €1000 geef met de vraag om in 10 verschillende bedrijven te investeren met gemiddeld 12% winst, is dat nog steeds legaal?’

‘Absoluut Vic! Dat is net verstandig: wij adviseren beleggingsportefeuilles waarbij je je risico spreidt. Je moet nooit wedden op één paard! Je kan beter 1% krijgen van 100 bedrijven dan 100% van 1 bedrijf. Aandelen spreiden!’

Vic nam weer over: ‘Bij mij gaat het net zo! Alleen: als ik iemand opleid als welzijnscoach, dan investeer ik *tijd* in plaats van *geld*. Levert mijn tijdsinvestering resultaten op, dan krijg ik een percentage commissie op die resultaten.

Ik moet dus mijn *tijd* verstandig beleggen. Daarom zoek ik mensen die écht graag willen werken als coach. Nog zo'n vooroordeel: je hebt wellicht ergens gelezen dat netwerkmarketingmensen voortdurend nieuw bloed *ronselen*?'

De bankdirecteur knikte voorzichtig. Hij wilde Vic niet beledigen, maar hij had dit inderdaad meermaals gelezen, zelfs in gerenommeerde tijdschriften.

'Het principe is simpel: net zoals jij als bankier voortdurend op zoek gaat naar beloftevolle bedrijven om je *geld* in te investeren, zoek ik kwaliteitsvolle mensen om mijn *tijd* en *ervaring* in te investeren: ik leer hen hoe ze klanten kunnen maken en een team kunnen bouwen. Ik verdien niets door iemand in te schrijven. Pas als die welzijnscoach zélf winst maakt, krijg ik commissies op basis van wat zijn klanten hebben aangekocht. En als die coach een team bouwt dat klanten maakt, dan geeft het bedrijf me ook commissies op die klanten! Ik zie mezelf als een *investeerder* die telkens weer een nieuw bedrijf helpt opstarten en groeien, waarbij ik *mijn tijd* investeer in plaats van *mijn geld*. De financiële kost voor een coach om te starten is laag. De voornaamste investering van een welzijnscoach is in zichzelf: eigen productresultaat, leren een planning maken, leren netwerken, leren hun eigen bedrijf correct te promoten, leren een intake te doen en op te volgen. Ik help waar nodig. En ook ik investeer liever een *beetje tijd in veel coaches* dan *al mijn tijd in één coach*!'

Vic Vervolgde: 'Net zoals jouw bank méér dan 5% uitkeert bij zeer rendabele bedrijven, krijg ook ik méér voor uitzonderlijke prestaties. Afhankelijk van de resultaten van de coaches in mijn team kan ik tot 12% krijgen. Dus die commissies die jij maandelijks op mijn bankrekening ziet verschijnen, die staan voor allemaal *succesvolle welzijnsbedrijven* in mijn team. Mijn oefening is om de juiste balans te vinden tussen sturen en loslaten: ben ik te streng voor mijn coaches of push ik ze, dan verdwijnen ze. Krijgen ze onvoldoende steun, dan verdwalen ze. Het mooie is: als ze begrijpen hoe alles werkt en zélf leiderschap ontwikkelen, dan kan het zijn dat ik er bijna geen tijd meer in moet investeren. En zo creëer ik vrijheid. Alles draait om goede communicatie en langetermijnrelaties van mens tot mens, gebaseerd op respect, integriteit én enthousiasme. Mensen moeten blijven voelen dat ze een verschil kunnen maken in het leven van anderen. Dat motiveert om te blijven en te groeien.'

'Klinkt allemaal bijzonder mooi, Vic. Ik ben blij met dit openhartige gesprek. Als ik nog één vraag mag stellen, omdat je zelf begint over motivatie en integriteit. Hoe komt het dan dat je op het internet negatieve dingen ziet verschijnen over topdistributeurs die toch niet altijd zo integer of collegiaal lijken te zijn?'

'Goed dat je het opmerkt! In het algemeen geldt bij ons wat overal geldt: de meesten doen het keurig, sommigen sjoemelen een beetje en hier en daar

zijn er echte deugnieten. We hebben een strikte afdeling ethiek binnen ons bedrijf die dit bewaakt. Maar soms zie je iemand aan de top staan, waarvan je denkt: *“Hoe is het mogelijk dat deze man of vrouw zoveel aanzien heeft, terwijl de werkwijze niet getuigt van respect voor andere collega’s en anderen klanten?”* Toevallig heb ik vanmorgen naar een CD van Brian Tracy geluisterd SOMETHING FOR NOTHING: hij verwijst naar een Nobelprijswinnaar die onderzocht hoe het komt dat sommige beruchte politieke leiders, drugbaronnen of andere bedenkelijke individuen aan de top van de maatschappij of een bedrijf geraken, alhoewel hun werkwijze verwerpelijk is. Hij ontdekte dat al deze mensen in hun jeugd jaren reeds ‘verknoeid’ waren: geen grenzen gesteld, geen emotioneel warm nest, te weinig aandacht gekregen. Als deze types dan de kans krijgen om in de maatschappij of in een bedrijf naar macht en geld te grijpen, dan doen ze *alles* om tot de top door te dringen. Ze denken dat geld, macht en uiterlijke schijn hen gelukkig zal maken, maar dat is nooit het geval: echt geluk komt van binnenuit en wordt gevoed door een verbinding met iedereen te voelen. Jim Rohn schrijft in TWAALF ZUILEN dat deze leiders vaak het meeste aandacht krijgen, terwijl in realiteit duizenden andere onzichtbare leiders wél respectvol werken volgens de hoogste ethische normen. Volgens Brian Tracy kan je dit voorkómen door een maatschappij te creëren waarin je enkel beloond wordt voor ethisch gedrag en waarbij je anderen écht helpt. Ik zie bij ons dat de meeste welzijnscoaches alles met elkaar delen, om samen een positief verschil te maken in de wereld. Ook ik deel graag!’

De bankdirecteur was er stil van. ‘Mijn beste Vic, ik ben zó blij dat ik dit van jou persoonlijk hoor. Nu valt alles op zijn plaats. Jij doet mooi werk, proficiat!’

Het was even stil en beide mannen lieten het gesprek inzinken. Dan sprak de bankdirecteur als eerste: ‘Ik heb eigenlijk een speciaal verzoek: mijn vrouw is volledig uitgekeken op haar huidig werk: ze wil iets doen waar ze voldoening in vindt. Ze volgt je al geruime tijd op social media en ziet dat het je goed gaat: niet alleen op werkvlak, ze houdt ook van je lifestyle foto’s en familietijd met je kinderen en kleinzoon. Ze houdt van de vrijheid die je uitstraalt. Ik heb haar altijd tegengehouden om contact op te nemen, omdat ik me niet kon voorstellen dat zij ooit zou kunnen doen wat jij doet. Maar zoals jij vanavond alles hebt verwoord, denk ik dat ze ook een succesvolle welzijnscoach kan worden. En ik geloof in haar. Wil jij van je tijd in haar toekomst investeren Vic?’

Vic antwoordde uitnodigend: ‘Het lijkt me alvast leuk om kennis te maken! Wanneer kunnen we samen rond de tafel gaan zitten?’

<i>Hoe legde Thibo aan Ron het concept Royalty’s uit in de jacuzzi?</i>	<i>(II-8) Royalty’s</i>
<i>Hoe reageerde Vic als iets gebeurde wat hij niet leuk vond? (143) Drie opties bij negatieve ervaringen</i>	
<i>Vic heeft al eens een mooi verhaal gebracht over samenwerken...</i>	<i>(6) Waarom zou ik alles delen?</i>