

Rapport Ondernemers Assessment

Naam	Voorbeeld Kandidaat
Coach	Voorbeeld Coach
Vragenlijst ingevuld op	26-01-2022
Rapport gemaakt op	27-01-2022

Inleiding

Het doel van dit rapport is inzicht geven in uw sterke en zwakke kanten als ondernemer.

Elke ondernemer heeft één hoofddoel: het succes van het bedrijf. Dit is natuurlijk afhankelijk van het product en van de markt, maar ook grotendeels van u als ondernemer zelf. U bent de spil van uw (toekomstige) bedrijf. Uit meerdere wetenschappelijke onderzoeken blijkt ook dat specifieke ondernemerscompetenties van de ondernemer het succes van het bedrijf voorspellen. Dit rapport kan u helpen meer inzicht te krijgen in uzelf als ondernemer. Dit zelfinzicht kunt u gebruiken om alles te halen uit uw kwaliteiten en te werken aan uw verbeterpunten. Om zo het beste uit uzelf te halen en daarmee uit uw bedrijf.

Dit rapport is gebaseerd op de Werkgerelateerde persoonlijkheidsvragenlijst, Carrièrewaarden en Quinn Managementrollen. Het rapport is als volgt opgebouwd:

Ondernemerscompetenties

Als eerste wordt uw ondernemersoriëntatie aangegeven, op basis van ondernemerscompetenties die volgens wetenschappelijke onderzoeken succes van de onderneming voorspellen (Frese & Gielnick, 2014).

Persoonlijkheid van de ondernemer

Op basis van uw antwoorden op de persoonlijkheidsvragenlijst wordt hier een beschrijving gegeven van uw persoonlijkheidskenmerken. De persoonlijkheidskenmerken die aangegeven worden blijken uit onderzoek samen te hangen met het succes van het bedrijf (Zhao, Seibert, & Lumpkin, 2010).

Ondernemingsfases & rollen

Elke ondernemingsfase brengt nieuwe uitdagingen, waardoor elke fase een andere rol van u vraagt als ondernemer. In de vragenlijst heeft u aangegeven in welke levenscyclusfase uw bedrijf zich bevindt. Hieronder wordt aangegeven welke managementrollen in die fase belangrijk zijn. Ook wordt grafisch aangegeven in hoeverre deze rollen bij u passen.

Managementrollen

Als ondernemer bent u ook de manager van uw bedrijf. U bent verantwoordelijk voor het leiding geven, financiën en het opstellen en uitvoeren van een bedrijfsplan. Als manager vervult u meerdere rollen tegelijk. In dit onderdeel wordt aangegeven welke managementrollen meer of minder bij u passen. De managementrollen zijn gebaseerd op de theorie van Quinn, Faerman, Thompson & McGrath (2003).

Disclaimer en copyright

De geldigheidsduur van deze rapportage is conform NIP richtlijnen maximaal twee jaar, omdat mensen in de loop der tijd kunnen veranderen.

Dit geautomatiseerde rapport geeft een beschrijving van persoonlijkheidseigenschappen welke voortkomen uit de gegeven antwoorden. Deze zijn vergeleken met een grote groep anderen. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen. De testleverancier kan daarom geen verantwoordelijkheid aanvaarden voor de juistheid van de resultaten en beschrijvingen.

© 2014-2022 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.

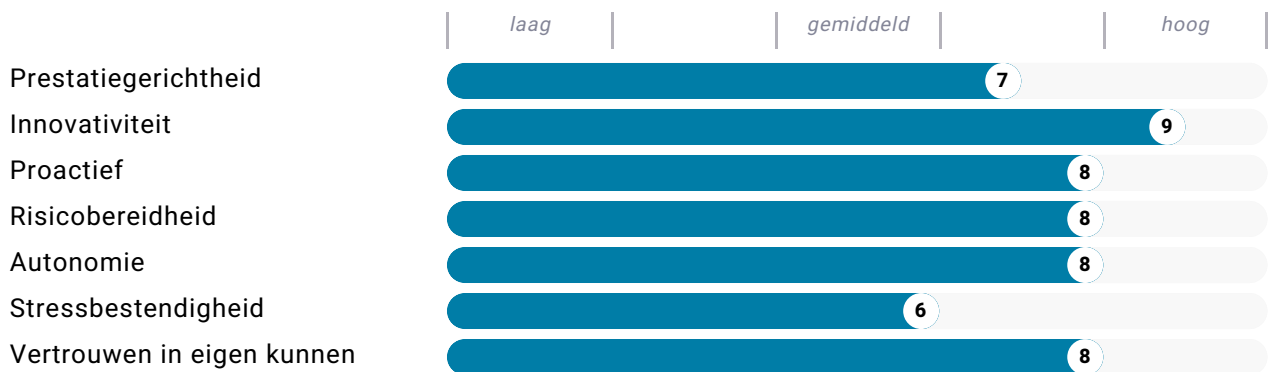
Ondernemerscompetenties

Op basis van wetenschappelijk onderzoek blijken onderstaande competenties van de ondernemer het succes van de onderneming te voorspellen. Deze ondernemerscompetenties samen vormen de ondernemersoriëntatie van de ondernemer. Hieronder wordt op basis van uw persoonlijkheid en werkmotivatie uw match met de ondernemerscompetenties aangegeven.



Ondernemersoriëntatie geeft de totale match aan met de ondernemerscompetenties.

Grafische weergave



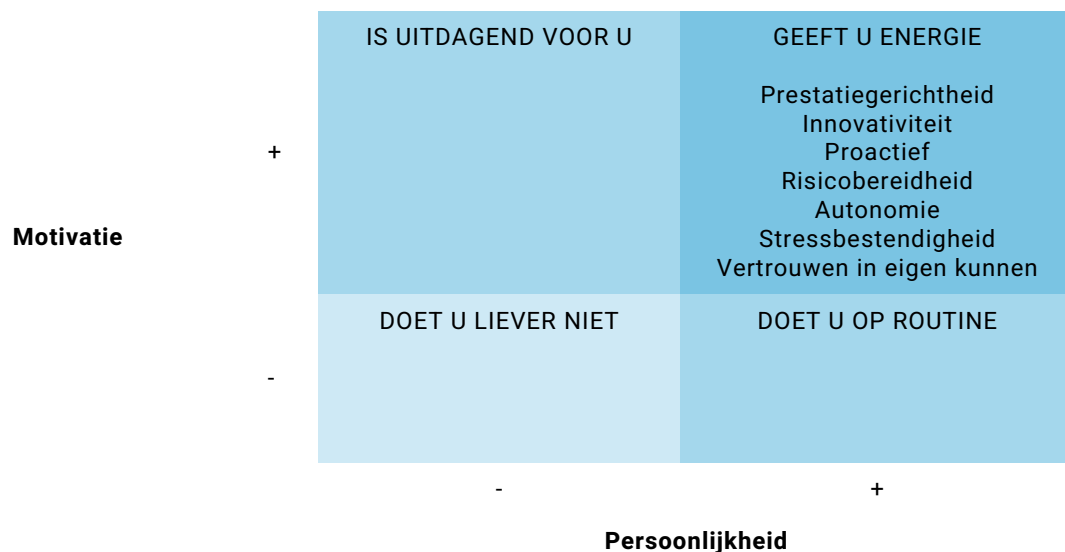
Beschrijving

U heeft een hoge ondernemersoriëntatie:

- U streeft constant naar betere prestaties door uitdagende doelen te stellen. Deze doelen kunnen alleen behaald worden door planning, gedrevenheid, eigen ontwikkeling en verantwoordelijkheid te nemen voor het doel.
- Als vanzelfsprekend bedenkt u nieuwe of verbeterde producten of diensten.
- U onderneemt zakelijke initiatieven, en anticipeert op kansen en mogelijkheden. U pikt signalen uit de markt makkelijk op en bent gemotiveerd om hierop in te spelen. U heeft een duidelijke toekomstvisie voor ogen waar u naar handelt.
- In onzekere situaties durft u, op basis van het inschatten van risico's, risico's te nemen en kansen aan te grijpen.
- U bent erg zelfstandig en bepaalt graag geheel autonoom uw werkwijze.
- In hectische omstandigheden probeert u rustig te blijven en weloverwogen te handelen. Als u onder druk staat vindt u het soms lastig om kalm te blijven en uw productiviteit te verhogen.
- U heeft vertrouwen in uw eigen vaardigheden en gelooft in uw eigen succes. U twijfelt maar zelden aan uw eigen mogelijkheden.

Match met persoonlijkheid en werkmotivatie

In dit schema wordt aangegeven in hoeverre de competenties passen bij uw persoonlijkheid en bij wat u motiveert in werk.



Aan de rechter bovenkant van het schema staan de competenties die u leuk vindt in uw werk en die passen bij uw persoonlijkheid. Dit zijn de competenties waar u energie van krijgt en die u terug zou moeten zien in uw werk om gemotiveerd te blijven.

In het schema rechtsonder staan de competenties die passen bij uw persoonlijkheid maar die u niet zo leuk vindt in uw werk. Deze competenties zijn voor u routine: dit zijn competenties die u makkelijk kunt maar die u niet leuk vindt om te doen.

In het schema linksboven staan de competenties die minder goed passen bij uw persoonlijkheid maar die u wel leuk vindt om te doen. Hier ligt voor u een uitdaging: dit zijn de competenties die u leuk vindt. Om goed te worden in deze competenties kan wel wat moeite kosten. Deze competenties passen minder goed bij uw persoonlijkheid.

In het schema linksonder staan de competenties die u minder leuk vindt en die minder goed bij uw persoonlijkheid passen. Hier ligt een risico. Wanneer u deze competentie in u werk moet doen dan kan dat veel energie kosten en kunt u dit niet leuk vinden om te doen.

Persoonlijkheid van de ondernemer

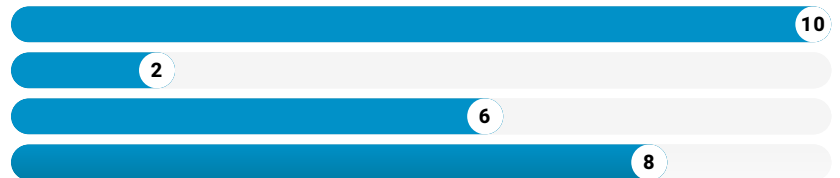
Op basis van uw antwoorden op de persoonlijkheidsvragenlijst wordt hier een grafische beschrijving gegeven van uw persoonlijkheidskenmerken. De persoonlijkheidskenmerken die aangegeven worden blijken uit onderzoek samen te hangen met het succes van het bedrijf.

Extraversie

Consciëntieusheid

Stabiliteit

Openheid



Beschrijving

Extraversie Mensen met hoge scores houden van gezelligheid, stappen makkelijk op mensen af en hebben graag anderen om zich heen. Mensen met lage scores hoeven niet zo nodig in het middelpunt van de belangstelling te staan en kijken wat meer de kat uit de boom, bijvoorbeeld wanneer zij nieuwe mensen ontmoeten.

Consciëntieusheid Mensen met hoge scores zijn vaak harde werkers, die gedreven zijn en hun zaken op orde hebben. Mensen met lage scores houden zich minder vast aan regels en zijn hierdoor wat vrijer in hun doen en laten.

Stabiliteit Mensen met hoge scores hebben zelfvertrouwen, zijn niet snel van hun stuk gebracht en kunnen tegen een stootje. Mensen met lage scores zien de nadelen en risico's van dingen in en zijn kritisch tegenover zichzelf.

Openheid Mensen met hoge scores passen zich gemakkelijk aan veranderende omstandigheden aan, hebben veel originele ideeën en hebben vaak een onafhankelijke geest. Mensen met lage scores zijn vaak realistisch en raken niet snel verveeld door een taak.

Ondernemingsfase

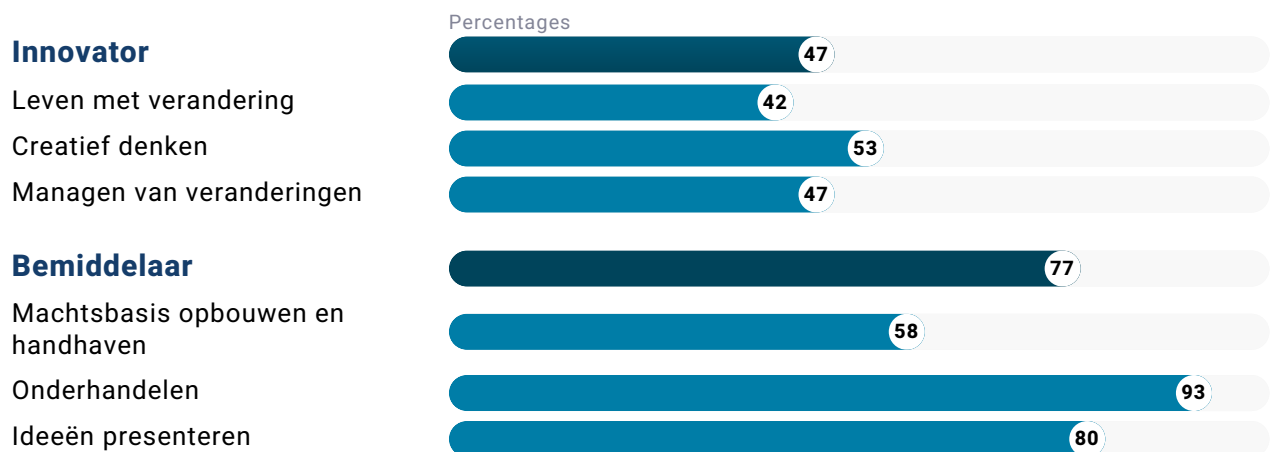
Wat heeft uw bedrijf van u nodig?

Elke onderneming ontwikkelt zich via een aantal groeifases. Elke fase brengt nieuwe uitdagingen, waardoor elke fase een andere rol van u vraagt als ondernemer. In de vragenlijst heeft u aangegeven in welke groeifase uw bedrijf zich bevindt. Hieronder wordt aangegeven welke managementrollen in die fase belangrijk zijn. Ook wordt grafisch aangegeven in hoeverre deze rollen bij u passen.

In de vragenlijst heeft u aangegeven geen eigen bedrijf te hebben. Mogelijk overweegt u een eigen bedrijf te starten. Hieronder wordt aangegeven welke managementrollen belangrijk zijn bij het starten van een bedrijf.

De eerste fase bij het starten van een bedrijf is: Fase 1 Start-up

Ondernemersoriëntatie is cruciaal in deze fase, deze fase is gericht op innovatieve producten of diensten uitbrengen die aansluiten op de behoeftes in de markt. Valkuil in deze fase is te hoge risico's nemen en geen concrete toekomstvisie hebben.



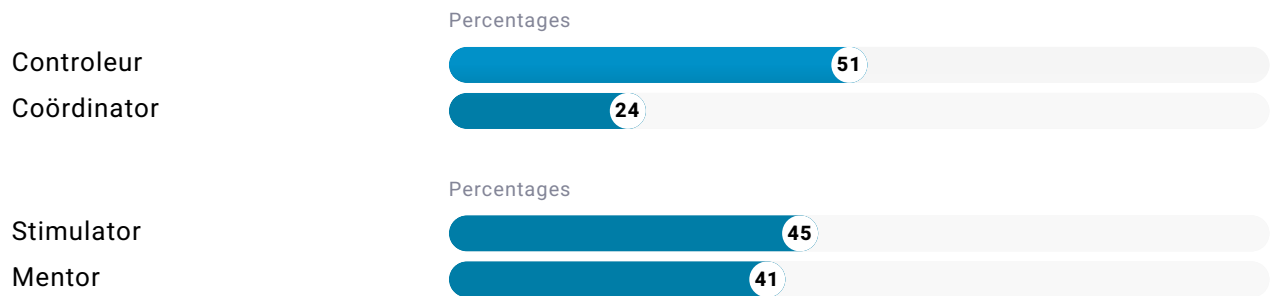
Fase 2 Groei

In deze fase ligt de nadruk op expansie, uw producten of diensten aan de man krijgen en produceren i.v.m. de groei in klantopdrachten. Valkuil in deze fase is overspoeld raken.



Fase 3 Volwassen

Deze fase wordt gekenmerkt door een focus op de ontwikkeling binnen de organisatie. De efficiëntie verbeteren door coördinatie, stellen van procedures en richtlijnen. Later in de volwassen fase wordt ook de nadruk op samenwerking en participatie binnen de organisatie gelegd. Belangrijk is om als organisatie de flexibiliteit en vernieuwing te behouden en niet een rigide organisatie te worden die de aansluiting op de markt verliest.

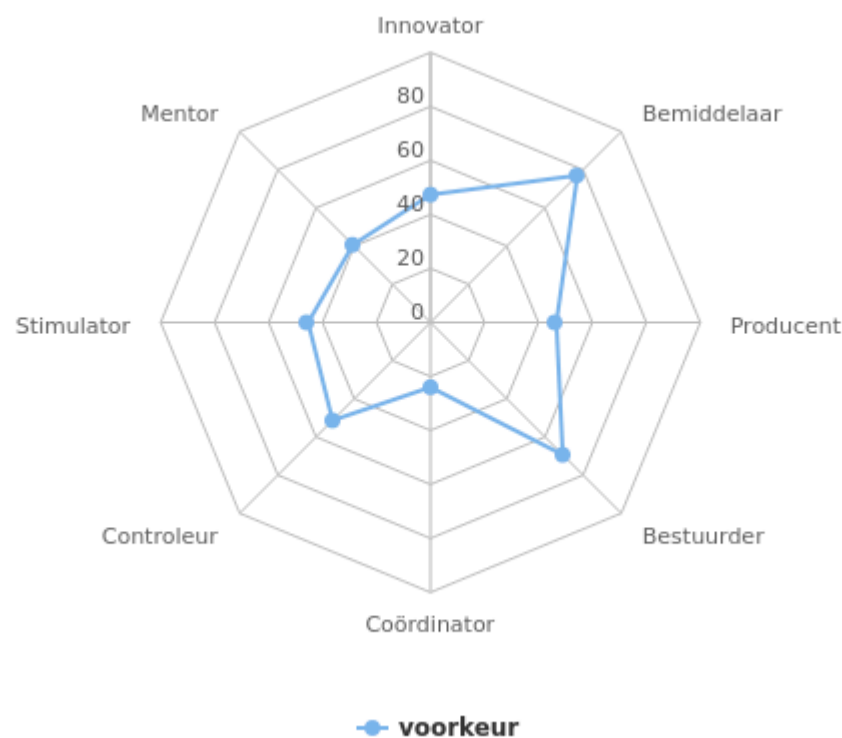


Managementrollen

Als ondernemer bent u ook de manager van uw bedrijf. U bent verantwoordelijk voor het leiding geven, financiën en het opstellen en uitvoeren van een bedrijfsplan. In dit onderdeel wordt aangegeven welke managementrollen uw voorkeur hebben. De managementrollen zijn gebaseerd op de theorie van Quinn, Faermann, Thompson & McGrath (2003). De theorie gaat uit van acht verschillende en soms tegengestelde rollen die een manager moet vervullen om effectief leiding te geven.

Overzicht van uw voorkeur

In deze grafiek wordt met de lijn uw voorkeur weergegeven ten aanzien van de verschillende rollen; welke rollen neemt u het liefst aan en welke rollen hebben juist minder uw voorkeur? Hoe dichterbij het middelpunt van de cirkel komt, des te minder voorkeur u voor die rol heeft. Per rol krijgt u dus een beeld van uw voorkeur om die rol aan te nemen.



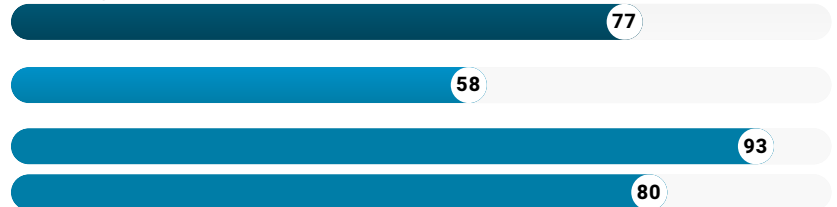
Grafische weergave

Hieronder ziet u een overzicht van alle acht rollen staan, in volgorde van hoogste score (meeste voorkeur) naar laagste score (minste voorkeur).

Bemiddelaar

Percentages

- Machtsbasis opbouwen en handhaven
- Onderhandelen
- Ideeën presenteren



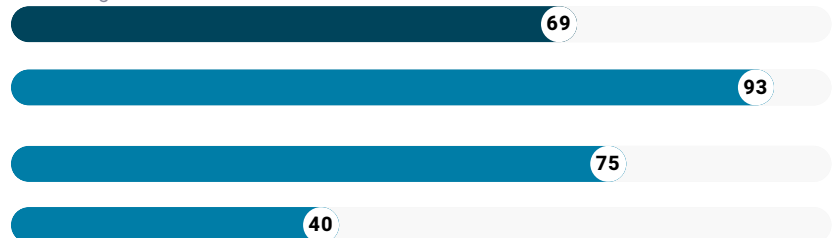
Bemiddelaar

De bemiddelaar houdt zich vooral bezig met het handhaven van externe legitimiteit en het verkrijgen van productiemiddelen van buitenaf. Imago, presentatie en reputatie zijn belangrijk. Hij is politiek geslepen, bezit overredingskracht, heeft invloed en macht. De bemiddelaar ontmoet mensen van buiten de afdeling als vertegenwoordiger, onderhandelaar, verbindingspersoon, woordvoerder en verwerver van productiemiddelen. Hij houdt zich tevens bezig met marketing. De bemiddelaar moet er alert op zijn dat hij niet verzandt in opportunisme en te hoge aspiraties.

Bestuurder

Percentages

- Een visie ontwikkelen en communiceren
- Doelen/doelstellingen formuleren
- Ontwerpen en organiseren



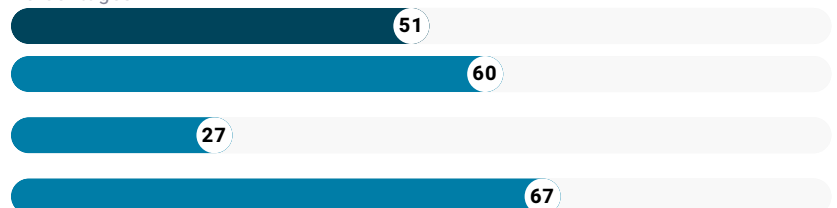
Bestuurder

De bestuurder maakt verwachtingen duidelijk via processen als planning en het stellen van doelen. Hij is een gedecideerd initiator die problemen definieert, alternatieven selecteert, aangeeft wat moet worden nagestreefd, rollen en taken definieert, regels en beleid opstelt en instructies geeft. Vaak zijn bestuurders competitief ingestelde, snel handelende beslissers, die hun verwachtingspatroon duidelijk stellen. Hun mensen weten precies wat ze te doen staat. Typische bestuurders stellen dat mensen soms gewoon gecommandeerd moeten worden of zelfs moeten worden ontslagen. Hierdoor kan de bestuurder nogal gevoelloos en hard overkomen.

Controleur

Percentages

- Informatie beheren
- Omgaan met overvloed aan informatie
- Kernprocessen beheren



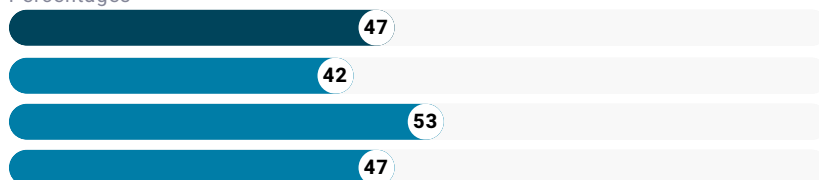
Controleur

De controleur weet wat er gaande is op de afdeling. Hij gaat na of mensen zich aan de regels houden en let erop dat productiedoelen gehaald worden. De controleur kent alle feiten en details en kan goed analyseren. Hij laat grote ijver zien bij het afhandelen van de administratie, het bestuderen van en reageren op routine-informatie, het houden van inspectierondes en het maken van overzichten, rapporten en andere documenten. De controleur moet echter waken voor onpersoonlijke en saaie procedures en het negeren van mogelijkheden.

Innovator

- Leven met verandering
- Creatief denken
- Managen van veranderingen

Percentages



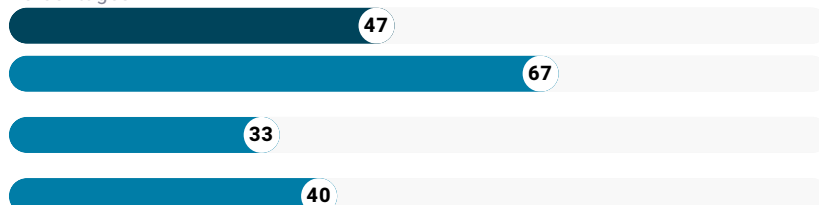
Innovator

De innovator maakt aanpassing en verandering mogelijk en schenkt aandacht aan de veranderende omgeving. Hij herkent belangrijke trends, maakt zich een voorstelling van en anticipeert op veranderingen die nodig zijn, en tolereert onzekerheid en risico's. Hij gaat af op feiten, ideeën en intuïtief inzicht. De innovator is creatief en met een droom, hij kan toekomst zien. Hij kan zich innovaties voorstellen, deze op enthousiasmerende manier inkleden en kan anderen ervan overtuigen dat ze noodzakelijk en wenselijk zijn. De innovator is meestal iemand met een visie en hij is bereid risico's te nemen bij het verwezenlijken van deze visie. Hij moet wel waken dat deze risico's niet leiden tot desastreuze experimenten: niet teveel energie verspillen aan zaken die niet te realiseren zijn.

Producent

- Productief werken
- Productieve werkomgeving bevorderen
- Tijd- en stressmanagement

Percentages



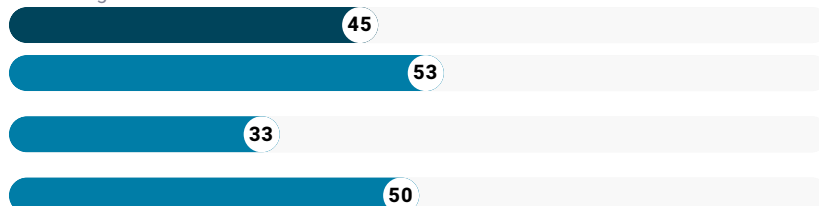
Producent

De producent is taakgeoriënteerd en gericht op werk. Hij laat een grote betrokkenheid zien, is gemotiveerd, energiek en laat een grote persoonlijke inzet zien. De producent wordt geacht verantwoordelijkheid te accepteren, opdrachten tot een goed einde te brengen en voortdurend een hoge productiviteit aan de dag te leggen. Dit brengt meestal met zich mee dat medewerkers moeten worden gemotiveerd om de productie te verhogen en gestelde doelen te bereiken. Stereotypen voor deze rol hebben vaak een fanatiek verlangen om een of ander doel te bereiken. De producent moet er echter op toezien dat hij zijn medewerkers niet uitput door de hoge inspanning die hij van hen vereist.

Stimulator

- Teambuilding
- Participerende besluitvorming gebruiken
- Conflict managen

Percentages



Stimulator

De stimulator moedigt samenwerking aan, brengt samenhang en teamwork tot stand, lost conflicten tussen personen op. Hij is procesgeoriënteerd. Verder bemiddelt de stimulator bij geschillen tussen personen en maakt hij gebruik van technieken om conflicten te reduceren. Ook draagt hij bij aan de ontwikkeling van samenhang en moreel, verzamelt informatie en brengt participatie tot stand, en bevordert probleemoplossingen door de groep zelf. Zijn stimulatie tot interactie en zijn democratische houding kan echter leiden tot onproductieve discussies, wat de productie vertraagt.

Mentor

Percentages

Inzicht in uzelf en anderen

41

Effectief communiceren

33

Ontwikkeling van medewerkers

47

Mentor

De mentor houdt zich bezig met de ontwikkeling van mensen door een zorgzame en meelevende benadering. Hij is behulpzaam, zorgzaam, gevoelig, benaderbaar, open en rechtvaardig. De mentor luistert, ondersteunt rechtvaardige verzoeken, uit zijn waardering, geeft complimenten en handelt naar het principe 'eer aan wie eer toekomt'. Mensen zijn in zijn visie productiemiddelen die moeten worden ontwikkeld. De mentor helpt bij het ontwikkelen van vaardigheden, biedt mogelijkheid tot scholing en training en maakt plannen voor individuele ontwikkeling. De mentor loopt het risico dat hij te toegeeflijk kan zijn en dat hij zijn verantwoordelijkheden afschuift.

Coördinator

Percentages

Projectmanagement

24

Taken ontwerpen

20

Crossfunctioneel management

27

Coördinator

De coördinator onderhoudt structuur van en de stroming in het systeem. Hij is betrouwbaar en men kan op hem bouwen. Hij is gericht op taakverlichting zoals het regelen, organiseren en coördineren van inspanningen van het personeel, het omgaan met crises en aandacht voor technologische, logistieke en huishoudelijke kwesties. Het gevaar schuilt in het feit dat de coördinator teveel kan blijven hangen in vastgeroeste patronen, waarvan hij niet wil afwijken. Hierdoor kan vooruitgang belemmerd worden.

Definities

Ondernemerscompetenties

Prestatiegerichtheid

Het streven naar prestatie en het verbeteren van de prestatie.

Innovativiteit

Gericht zijn op het bedenken van nieuwe of het verbeteren van bestaande producten of diensten.

Proactief

Het willen uitoefenen van invloed op de omgeving door het zien en reageren op kansen in de markt.

Risicobereidheid

Het durven nemen van beslissingen in onzekere situaties.

Autonomie

De behoefte onafhankelijk te werken en werk op zijn/haar eigen manier uit te voeren.

Stressbestendigheid

In staat zijn onder stressvolle omstandigheden effectief te blijven functioneren.

Vertrouwen in eigen kunnen

Het vertrouwen in eigen vaardigheden en daarmee in eigen succes.

Toelichting op de gebruikte getallen

In dit rapport wordt een aantal getallen gebruikt dat we graag willen toelichten.

Uw scores op de ondernemerscompetenties en persoonlijkheidstrekken zijn weergegeven in stenscores. Deze hebben de volgende betekenissen:

Sten	Betekenis
1	Ver onder gemiddeld
2	Ruim beneden gemiddeld
3	Beneden gemiddeld
4	Juist beneden gemiddeld
5	Gemiddeld
6	Gemiddeld
7	Juist boven gemiddeld
8	Boven gemiddeld
9	Ruim boven gemiddeld
10	Ver boven gemiddeld

Uw scores op de managementrollen worden weergegeven in percentages. Hoe hoger het percentage, hoe meer de rol bij u past.