Hoe coachbaar ben jij? Doe de test!

Hoe meer je als jonge ondernemer wordt begeleid, hoe succesvoller je onderneming. Althans, dat beweert wetenschapper Morris[[1]](#footnote-1) in zijn onderzoek. Hierin associeert hij het succes van een jonge onderneming met het feit of de oprichter werd begeleid of niet. Maar begeleiding op zich blijkt niet het volledige plaatje te schetsen. Vooral de coachbaarheid van de oprichters blijkt van invloed op het succes van de begeleiding. En dus indirect het succes van de jonge onderneming. Aanvullend onderzoek van wetenschapper Ciutcha et al.[[2]](#footnote-2) laat daarbij zien dat ook de bereidheid van investeerders om te investeren, samenhangt met de coachbaarheid van de ondernemer.

“If you ask any successful businessperson, they will always say they have had a great mentor at some point along the road.” - Richard Branson

Maar wat ís coachbaarheid nu daadwerkelijk? En wat komt hierbij kijken? Wetenschappers Kuratko et al.[[3]](#footnote-3) definiëren het begrip ‘coachbaarheid’ in hun onderzoek als: ‘*de mate waarin een ondernemer feedback zoekt, zorgvuldig overweegt en integreert om de prestaties van zijn/haar onderneming te verbeteren’*. In hun onderzoek gebruiken zij de volgende tool om de coachbaarheid van ondernemers te meten. Interessant voor elke ondernemer! Doe zelf de test en ontdek hoe coachbaar je bent.

**HOE COACHBAAR BEN JIJ?**

Beantwoord de onderstaande vragen door middel van een 5-punts schaal.

|  |  |
| --- | --- |
| *Vragen*  **1.** Ik vertrouw over het algemeen op de expertise van anderen;  **2.** Ik houd rekening met de feedback van anderen;  **3.** Ik wil leren;  **4.** Ik toon respect naar anderen die feedback geven; | [1= helemaal niet mee eens]  [2 = niet mee eens]  [3 = niet mee (on)eens]  [4 = mee eens]  [5 = helemaal mee eens] |
| **5.** Ik ben aandachtig bij het ontvangen van feedback;  **6.** Ik zoek proactief naar hulp en advies;  **7.** Ik ben oprecht toegewijd aan het verbeteren van de onderneming;  **8.** Ik begrijp de uitdagingen van de onderneming;  **9.** Ik word niet boos bij het ontvangen van correctieve feedback; | |
| *Score*  **9-27 punten |** Je vertrouwt het liefst op je eigen instincten en inzichten, en dat is niet áltijd verkeerd! Maar probeer je ook open te stellen naar de inzichten en tips van ervaren ondernemers om je heen. Ervaren ondernemers hebben door de jaren heen kennis opgedaan door fouten te maken en willen voorkomen dat jij dezelfde fouten maakt. Ze twijfelen dus zeer zeker niet aan jouw capaciteiten en bekwaamheden! Zij kunnen jouw onderneming naar een hoger niveau brengen.  **28-36 punten |** Je staat open voor andermans mening en waardeert andere inzichten. Maar, je blijft je eigen ‘mannetje’ staan en iemand anders hoeft niet te gaan bepalen hoe jij bepaalde zaken inricht en uitvoert. Probeer je meer open te stellen voor de inbreng van andere ondernemers, neem kritiek niet persoonlijk op en probeer te onthouden dat je samen sterker staat.  **37-45 punten |** Je bent enorm coachbaar en zoekt het liefst naar zo kritisch mogelijke personen, die jou en je onderneming naar een hoger niveau kunnen tillen. Jij bent ervan overtuigd dat je samen sterker staat en dat ervaren ondernemers jou wel degelijk iets kunnen leren en bijbrengen. *Keep up the spirit!* | |

Daarnaast hebben studies (Kuratko et al.[[4]](#footnote-4)3) de volgende associaties vastgesteld met betrekking tot de mate van coachbaarheid: geslacht, leeftijd, omvang van het directieteam, beheersingsoriëntatie en de relatie tussen de mentor en de ondernemer.

Welke demografische, sociale en bedrijfsmatige kenmerken zijn van toepassing op jou?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| GESLACHT |  | LEEFTIJD | |  | OMVANG DIRECTIE TEAM | | | | | |
| Man | (0) | 18-50 jaar | (1) | | | 1-2 individuen | | | (0) | |
| Vrouw | (1) | 50+ jaar | (0) | | | 2+ individuen | | | (1) | |
|  |  |  | | | | |  |  | |  |
| BEHEERSINGSORIËNTATIE | | RELATIE MENTOR-ONDERNEMER | | | | | | | |  |
| Interne | (1) | Verschillend m.b.t. gedachtegang, waarden en probleemoplossingsvermogen | | | | | | | (0) | |
| Externe | (0) | Overeenkomsten m.b.t. gedachtegang, waarden en probleemoplossingsvermogen | | | | | | | (1) | |

*Score*

**0-1 punten |** Het liefst ga je af op je eigen intuïtie en inzichten! Je laat je niet snel uit de weg ruimen door anderen, die wellicht andere perspectieven en inzichten hebben dan jij. Verder waardeer je, hoogstwaarschijnlijk, zelfstandige besluitvoering en geef je geen voorkeur aan samenwerking.

**2-3 punten|** Zelfstandig beslissingen maken kan soms jouw voorkeur hebben, maar over het algemeen sta je open voor nieuwe inzichten, perspectieven en ideeën. Dat wil niet zeggen dat je je eigen opvattingen constant bijstelt; je blijft namelijk autonoom in besluitvoering. Je waardeert positief opbouwende kritiek, die je meeneemt in het bijschaven van jouw visie.

**4-5 punten|** Over het algemeen ben jij heel open-minded en voel je je niet persoonlijk aangevallen wanneer je kritiek ontvangt; ook al is deze niet altijd positief opbouwend. Verder ben jij ook zeer gericht op zelfontplooiing, hoe je het meest kan groeien en hoe je jouw eigen zwaktes om kunt vormen in sterktes. Jij bent zeer coachbaar, kneedbaar en staat open voor persoonlijke en professionele groei.

Hoe coachbaar je ook bent (volgens bovenstaande testen), het is belangrijk te onthouden dat dit associaties zijn en geen vaststaande bepalende factoren. Daarnaast houden de onderzoeken ook niet op bij deze schets van de status quo, maar worden er ook handvatten aangereikt om coachbaarheid te vergroten. Kuratko et al.3 identificeren in hun onderzoek onderstaande factoren, die bepalend zijn voor het vergroten van iemands coachbaarheid.

**HOE VERGROOT IK MIJN COACHBAARHEID?**

* Wees meer open-minded naar nieuwe ervaring en vergroot je cognitieve aanpassingsvermogen met betrekking tot het krijgen en integreren van feedback.
* Wees meer ontvankelijk voor een mentor.
* Wees meer gefocust op het professioneel en persoonlijk willen leren en groeien.
* Wees bewust van bepaalde afweermechanismes wanneer je feedback ontvang.!
* Wees consistent en plan gestructureerd meetings in met jouw mentor om de effectiviteit en aansprakelijkheid te vergroten.
* Wees gefocust op wat belangrijk is en bespreek deze zaken met jouw mentor.

Daarnaast speelt de relatie tussen de mentor en ondernemer natuurlijk een grote rol in de effectiviteit van het coachtraject. Kuratko et al.[[5]](#footnote-5)3bevelen de volgende stappen aan op weg naar een succesvolle mentorschap.

**HOE WORDT MIJN MENTORSCHAP SUCCESVOL?**

1. Creëer onderlinge overeenstemming door middel van SMART-geformuleerde doelstellingen, die de ondernemer wil verwezenlijken tijdens het coaching-traject;
2. Creëer een duurzame band van vertrouwen, getekend door oprechte zorg voor de succes van het coaching-traject en het succes van elkaar;
3. Creëer realistische verwachtingen over hoe het mentorschap eruit zou moeten zien en verduidelijk het doel van het coaching-traject;
4. Creëer onderlinge overeenstemming over de resultaten van het coaching-traject en het meest belangrijke aspect: luisteren. Luister naar elkaar en handel naar de gegeven suggesties uit het coaching-traject.

Door bovenstaande stappen zal elk coaching-traject meer succesvol worden. Focus dus op het succesvoller maken van jouw mentorschap en het vergroten van jouw coachbaarheid. Want ondernemers die meer coachbaar zijn, zijn uiteindelijk succesvoller tijdens hun coachtrajecten. En bovendien zijn ze ook meer tevreden met hun mentorschapservaringen.

Nogmaals, de literatuur liegt er niet om. Ook al zijn we jong, oud, ervaren of onervaren… alleen staan we sterk, maar samen staan we (dus toch) sterker!

1. Morris, R. (2015, March 22). Mentors are the secret weapons of successful startups. TechCrunch. Available at https:// techcrunch.com/2015/03/22/mentors-are-the-secret- weapons-of-successful-startups/ [↑](#footnote-ref-1)
2. Ciuchta, M. P., Letwin, C., Stevenson, R., McMahon, S., & Huvaj, M. N. (2018). Betting on the coachable entrepreneur: Signaling and social exchange in entrepreneurial pitches. Entrepreneurship: Theory and Practice, 42(6), 860-885. [↑](#footnote-ref-2)
3. Kuratko, D.F., Neubert, E. and Marvel, M.R. (2020, November 24). Insights on the mentorship and coachability of entrepreneurs. Business Horizons. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.11.001 [↑](#footnote-ref-3)
4. 3 Kuratko, D.F., Neubert, E. and Marvel, M.R. (2020, November 24). Insights on the mentorship and coachability of entrepreneurs. Business Horizons. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.11.001 [↑](#footnote-ref-4)
5. 3 Kuratko, D.F., Neubert, E. and Marvel, M.R. (2020, November 24). Insights on the mentorship and coachability of entrepreneurs. Business Horizons. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.11.001 [↑](#footnote-ref-5)