

Vanuit de dagelijkse praktijk weet MKBTR, dat bedrijfskundige advisering en accountancy combineert, hoezeer een team van gemotiveerde medewerkers met de juiste competenties een onderneming pas echt topfit kan maken en dat vergt meer dan alleen kennis en ervaring. Persoonlijkheidskenmerken spelen hier een doorslaggevende rol en de ZYVO-test haalt die naar boven.

MKBTR VERTEGENWOORDIGT WAARDEVOLLE
PERSOONLIJKHEIDSTEST ZYVO

DAT WAT EEN CV NIET VERTELT

In een eerder artikel beschreven we de bijzondere wijze waarop MKBTR accountancy koppelt aan bedrijfskundige advisering, maar het in Veenendaal gevestigde kantoor onderscheidt nog een ander aandachtsgebied, namelijk HR. “Vaak ligt dat specialisme bij aparte bureaus, die echter niet direct kijken naar hoe een onderneming als geheel presteert,” zegt Dirk-Jan de Jeu, oprichter en CEO van MKBTR, dat met iets minder dan dertig professionals bijna 400 MKB-ondernemers bedient. “Wij kiezen voor een multidisciplinaire aanpak, waarbij we wetenschappelijke inzichten op het gebied van management en bedrijfskunde op een eenvoudige wijze vertalen naar het mkb. Geen hocus pocus, maar empirisch bewijs in de vorm van werkende modellen, zoals dat van Burke-Litwin. Dit beschrijft hoe het presteren van een onderneming rechtstreeks correleert met de motivatie van de medewerkers. Een heel interessant inzicht, want daar ligt de sleutel om een bedrijf topfit te maken.”

NATUURLIJKE BASIS

“Resultaten behalen vereist dus dat mensen een bepaald gedrag vertonen,” vervolgt De Jeu. “Daarvoor moeten zij dan weer bepaalde competenties bezitten, die beïnvloed worden door twee dingen. Het eerste is makkelijk meetbaar: kennis, ervaring, vaardigheden, dus dat wat je op school en



in de praktijk geleerd hebt en wat beschreven staat in je cv, iets dat meestal in de la verdwijnt. Veel lastiger, maar ook veel interessanter blijkt het tweede element, namelijk of de competenties op een natuurlijke wijze bij de persoon passen en aanwezig zijn, wat ontwikkeling veel makkelijker maakt. Kijk naar een commercieel talent; echt succesvol verkopen leer je niet uit een boekje. Je cv zegt eigenlijk alleen iets over je verleden en kent een weinig voorspellend karakter, daarom ga je ook op gesprek om het toe te lichten. Bij de andere partij ligt dan de opdracht om de juiste vragen te stellen en uit te zoeken of de kandidaat de zaken niet te rooskleurig voorspiegelt.”

24 PERSOONLIJKHEIDSKENMERKEN

In het recente verleden verrichte de Universiteit Twente onderzoek naar de koppeling tussen persoonlijke eigenschappen van mensen en competenties. De uitkomsten daarvan leidde ertoe dat een combinatie van 24 persoonlijkheidskenmerken een voorspellend karakter hebben iemand op een natuurlijke manier bij bepaalde competenties past. De kenmerken zijn afgeleid uit de big five uit de psychologie en samengevat in werkstijl, denkstijl, gevoelens en emoties alsmede contact met anderen. Dit vormde het uitgangspunt voor de ontwikkeling van een adaptieve lijst met 900 vragen,

waaruit de ZYVO-test voortvloeide. “Deze analyseert een medewerker veel beter dan bijvoorbeeld de methode DISC en is wetenschappelijker dan MBTI of Belbin,” aldus De Jeu. “Wij beschikken over meerdere gecertificeerde ZYVO-professionals met een achtergrond in HR, bedrijfskunde en arbeidspsychologie.” Hoe werkt de test? “Je natuurlijke ‘ik’ wordt binnen vier kwadranten in kaart gebracht en onderverdeeld in 24 persoonlijkheidskenmerken. De crux zit hem in het gegeven dat je een aantal van deze kenmerken kunt koppelen aan een competentie. Zo vormt overtuigingskracht een mix van beïnvloedingsvermogen, eigenbelang, meevoelendheid en zelfbeheersing. In een sollicitatie-, beoordelings- of functioneringsgesprek zal iemand desgevraagd enkele componenten noemen, maar er niet bij zeggen dat één of twee ervan minder of nauwelijks aanwezig zijn. Het geeft dus te weinig inzicht. Laat ik het zo zeggen: je wordt aangenomen op je cv en veelal ontslagen op persoonlijkheidskenmerken.”

SCHUIVEN MET ROLLEN

De Jeu beschrijft een aantal toepassingsgebieden waar de ZYVO-test van onschatbare waarde kan blijken. “Wanneer je als organisatie binnen je takenpakket een aantal rollen mist, stel je een vacature op. In dat geval kiest de ondernemer een aantal van de dertig competenties uit onze bibliotheek, op basis waarvan wij de test uitzetten onder bestaande medewerkers en/of sollicitanten. De uitkomst geeft een heldere

TOPFIT ACADEMY

De start van het nieuwe jaar staat voor MKBTR in het teken van Topfit Academy, een nieuw initiatief dat direct in januari live gaat. “Het concept houdt in dat we voor een totaalbedrag van 1495 euro ambitieuze ondernemers helpen met hun bedrijfsvoering, wat we op zeven gebieden doen: persoonlijk leiderschap, strategie, klanten, financieel management, organisatie, mensen en ondernemersinkomen,” legt Dirk-Jan de Jeu uit. “Tijdens deze cursus, verspreid over zeven sessie van vier uur ‘s middags tot negen uur ‘s avonds met een maaltijd tussendoor, vertalen experts interessante benaderingen op een tastbare wijze naar de dagelijkse praktijk. Tijdens de bijeenkomsten ligt bovendien veel nadruk op intervisie met elkaar. Topfit Academy richt zich echt op de ambitieuze ondernemer, die nu en in de toekomst goed voor zijn zaak en zichzelf wil zorgen.”

www.mkbtr.nl
www.topfitacademy.nl

'TOPFIT ACADEMY RICHT ZICH ECHT OP DE AMBITIEUZE ONDERNEMER, DIE NU EN IN DE TOEKOMST GOED VOOR ZIJN ZAAK EN ZICHZELF WIL ZORGEN'

voorspelling van de mate waarin iemand bij een functie past en waar je als werkgever - en tevens als werknemer - tegenaan gaat lopen. Het wordt nog interessanter wanneer je dit voor het gehele team doet, eventueel individueel ingevuld of met 360-graden feedback. Wanneer iemand met een bepaald persoonlijkheidskenmerk niet zo goed scoort voor een competentie, kan wellicht het schuiven met rollen wél het gewenste resultaat voor de organisatie opleveren. Sterker nog, misschien blijkt wel dat je geen extra medewerker hoeft aan te nemen of dat een junior volstaat, waar je een senior dacht nodig te hebben. Dat scheelt een organisatie duizenden of misschien wel tienduizenden euro's.”

FUSIES, OVERNAMES, BEDRIJFSOPVOLGING

De ZYVO-test bewijst ook zijn nut bij fusies en overnames. “Je komt er snel achter in hoeverre medewerkers complementair aan elkaar zijn en waar je kunt met rollen schuiven. Dit geldt ook op directieniveau. Trouwens, denk eens aan bedrijfsopvolging binnen de familie. Welke kwaliteiten win je en welke verlies je op het moment dat je zoon of dochter de zaak voortzet? Accountants en juristen nemen dit element veel te weinig mee in de begeleiding bij dit soort trajecten, met het risico op mislukte samenwerkingen en minder succesvolle opvolging op termijn.” MKBTR koos ervoor om de ZYVO-test te gaan vertegenwoordigen vanwege de snelle en gedegen wijze waarop deze inzichten in iemands persoonlijkheidskenmerken en competenties biedt, maar ook vanwege de behapbare kosten voor zijn klanten: 350 euro per persoon. “Als je rekent met de duizenden of tienduizenden euro's die ermee te besparen zijn, verdienen je dit heel snel terug. Leg je een basis voor een topfitte organisatie.”

1. “Wij kiezen voor een multidisciplinaire aanpak”, aldus Dirk-Jan De Jeu.

2. Topfit Academy richt zich echt op de ambitieuze ondernemer, die nu en in de toekomst goed voor zijn zaak en zichzelf wil zorgen’

