

PETER JONES'
ENTERPRISE AND ENTREPRENEURSHIP

Specsavers

Unit 9: Working as an Entrepreneur

Complete unit

fppt.com

Task 1:

Specsavers

Outline:

1: Type of Organisation:

- Legal structure

2: Internal structure of organisation:

- Aims (objectives)
- Role (retail position)
- Policies & Procedures
- Organisational chart
- Functional independence
- Staff organisation
- Staff roles

PEARSON BTEC

Task 1:

Outline:

3: Competitors:

- Names
- Links (website)
- Regional, National, Eu or Global

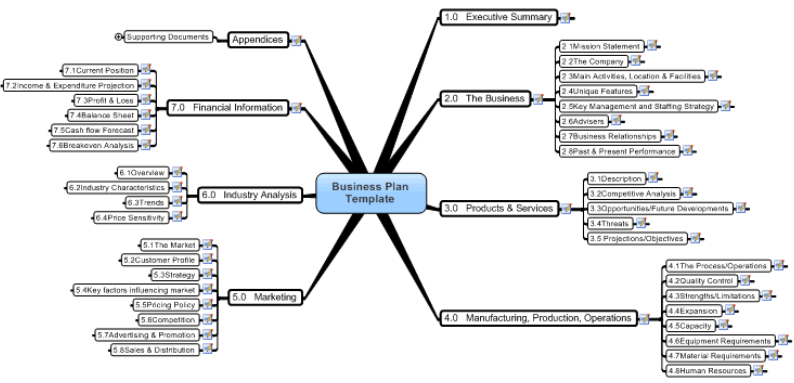
4: Sector:

- Business (retail): Finance; Banking; Law; HRM; Management Marketing; Charity

5: Function:

- Type
- Scope & Purpose (national, international , global)
- Sales & Services
- Profit







Business Plan Template

- 1.0 Executive Summary
 - 1.1 Mission Statement
 - 1.2 The Company
 - 1.3 Main Activities, Location & Facilities
 - 1.4 Unique Features
 - 1.5 Key Management and Staffing Strategy
 - 1.6 Advisors
 - 1.7 Business Relationships
 - 1.8 Past & Present Performance
- 2.0 The Business
 - 2.1 Description
 - 2.2 Competitive Analysis
 - 2.3 Opportunities/Future Developments
 - 2.4 Threats
 - 2.5 Projections/Objectives
- 3.0 Products & Services
 - 3.1 The Process/Operations
 - 3.2 Quality Control
 - 3.3 Strengths/Limitations
 - 3.4 Innovation
 - 3.5 Capacity
 - 3.6 Equipment Requirements
 - 3.7 Material Requirements
 - 3.8 Human Resources
- 4.0 Manufacturing, Production, Operations
- 5.0 Marketing
 - 5.1 The Market
 - 5.2 Customer Profile
 - 5.3 Strategy
 - 5.4 Key factors influencing market
 - 5.5 Pricing Policy
 - 5.6 Competition
 - 5.7 Advertising & Promotion
 - 5.8 Sales & Distribution
- 6.0 Industry Analysis
 - 6.1 Overview
 - 6.2 Industry Characteristics
 - 6.3 Trends
 - 6.4 Price Sensitivity
- 7.0 Financial Information
 - 7.1 Current Position
 - 7.2 Income & Expenditure Projections
 - 7.3 Profit & Loss
 - 7.4 Balance Sheet
 - 7.5 Cash Flow Forecast
 - 7.6 Break-even Analysis
- 8.0 Appendices
 - 8.1 Supporting Documents

<http://businesscasestudies.co.uk/specsavers/#axzz39h6TlvdG>





Task 2: 

Main points of work:

- **Negotiate**
- **Aims, Objectives & Targets**
- **Consultancy Tasks (daily entrepreneur skills**
- **Relevant People**

Zie content items bij 2



Task 3: 

Reflectie:


Reflecteren betekent dat je jezelf een spiegel voorhoudt om zo stil te staan bij hoe je bijvoorbeeld werkt, welke keuzes je daarbinnen maakt, welke vaardigheden je inzet en hoe dat voelt.


Er zijn drie vormen van reflectie:

Reflecteren op persoonlijk functioneren. Daarbij sta je vooral stil bij wie jij bent, wat je motivatie en je doelen zijn. Deze vorm van reflectie kan je helpen bij je persoonlijkheidsontwikkeling.

Reflecteren op beroepsmatig handelen. Deze vorm van reflecteren richt zich vooral op het methodisch handelen. Je kunt zo onderzoeken wat het effect is van de methoden die jij inzet.

Reflecteren op persoonlijk beroepsmatig handelen in de maatschappelijke context. Bij deze vorm van reflecteren kijk je ook naar de context van jouw functioneren en handelen. Hierbij vraag je je af wat het effect is op de omgeving, de maatschappij en in hoeverre jij hier verantwoordelijk voor bent.



Task 3: 

Reflectie:

Door te reflecteren:

**Vergroot je je zelfkennis.
Ben je je bewust van de emoties die in bepaalde situaties bij jou een rol spelen.
Krijg je inzicht in hoe je daarnaar handelt.**


Reflecteren is een manier van leren


Leren kan op veel verschillende manieren. Veel mensen associëren leren met studeren uit boeken. Dit is kennisleren. Maar er zijn nog meer vormen van leren:

Bij kennisleren gaat het dus om het opnemen van informatie en het leggen van verbanden.
Vaardigheidsleren gaat om het verbeteren van acties.

Houdingsleren gaat om het inzicht in eigen gedrag. Normen en waarden worden ontwikkeld, de omgang met anderen wordt onderzocht.

Reflecteren is een vorm van houdingsleren; het is een manier om over jezelf te leren. Door te reflecteren weet je wie je bent, wat je motiveert, wat je gemakkelijk afgaat en waar nog uitdagingen voor jou liggen.



Task 3: 

Reflectie:


Hoe moet je reflecteren?


Niet iedereen kan van nature gemakkelijk reflecteren. Sommige mensen geven bijvoorbeeld de voorkeur aan het kennisleren. Zij vinden het leuker om met theorieën bezig te zijn dan met hun eigen houding. Welke manier van leren jij vooral zult gebruiken is afhankelijk van je eigen leerstijl.

Door een leerstijltest te doen kun je achterhalen welke leerstijl bij jou hoort. Zo weet je of je een **doener, bezinner, denker** of **beslisser** bent.

De bezinner is iemand die graag gebruikmaakt van reflectie. Hanteer je meestal een andere leerstijl, dan zal je minder snel reflecteren. Het is in zo'n geval belangrijk om er heel bewust mee bezig te zijn. Dit kan door er een vast moment voor in je agenda te prikken of het reflecteren systematisch en methodisch aan te pakken. In veel opleidingen, ook deze, wordt daarom gewerkt met het STARR-model. Dit staat voor:

- **Situatie**
- **Taak**
- **Actie**
- **Resultaat**
- **Reflectie**



Task 3: 


STARR:


De STARR-methode werkt als volgt:

Je beschrijft een concrete situatie en geeft daarbij aan wat jouw taak of rol hierbij is. Dan beschrijf je welke acties je hebt ondernomen en wat hiervan het resultaat was. Tot slot doe je de werkelijke reflectie. Het is hierbij wel belangrijk eerst onderzoek te doen, dat wil zeggen jezelf vragen te stellen, voordat je conclusies trekt voor een volgende, vergelijkbare situatie.

Ken je het nog?

WHY
HOW WHAT
WHERE
WHEN WHO



Task 3: 

Reflectie versus evaluatie:

Reflecteren is niet hetzelfde als evalueren. Het gaat er bij reflecteren dus om steeds terug te kijken op, en jezelf vragen te stellen over hoe jij aan het werk bent en wat daar de achtergronden van zijn.

Het gaat er dan niet zozeer om of je het werk goed of juist niet goed hebt gedaan. Dat is evalueren. Het is juist belangrijk het beoordelen (evalueren) van je eigen handelen uit te stellen. Dit geeft ruimte voor zelfonderzoek, waardoor je meer leert over je eigen handelen.


Bij evalueren gaat het ook veel meer om het beoordelen van je voorgenomen werkplan. Iemand die evalueert vergelijkt de verwachting die hij van te voren had met de feitelijke gang van zaken. Na reflectie kan evaluatie plaatsvinden. Dan kun je conclusies trekken en doelen stellen voor een volgende keer.

Bij evalueren:


Beoordeel je de resultaten van je acties.
 Kijk je welke eventuele storende factoren een rol hebben gespeeld.
 Trek je conclusies voor de werkwijze in soortgelijke situaties.

Bij reflecteren:

Omschrijf je de situatie en omgeving.
 Onderzoek je je gedrag.
 Stel je vragen over je eigen vaardigheden.
 Achterhaal je je motivatie of overtuigingen.
 Sta je stil bij je identiteit.
 Is er oog voor je dieperliggende drijfveren.




Task 3:




Reflectie tips:

De volgende tips kunnen je helpen bij het reflecteren:

- Kies een concrete situatie en kijk terug op dat specifieke moment en jouw manier van handelen.
- Reflecteer regelmatig en 'rooster' tenminste één keer per week een reflectiemoment in liefst op een vast moment.
- Stel jezelf open vragen.
- Stel oordelen over jezelf uit, kijk eerst wat er gebeurde voor dat je hier een waarde aan geeft.
- Reflecteer op een methodische manier, bijvoorbeeld door een lijstje vragen te doorlopen of het reflectiemodel te gebruiken.
- Reflecteer niet alleen op probleemsituaties maar ook op succeservaringen.
- Gebruik feedback van anderen om vanuit dat gezichtspunt te reflecteren.




Task 3:



Links:

<http://www.psychometrictest.org.uk/entrepreneur-test/>





Task 4: Specsavers

Het **enneagram**: een model dat teruggaat op een van de eerste persoonlijkheidsmodellen, uit de oosterse oudheid. Het model onderscheidt negen typen, waarvan bij elke persoon er één dominant is. Bijvoorbeeld: de waarnemer of de leider. Daarnaast zijn er de zogenaamde vleugeltypen, waarmee je ook overeenkomsten hebt.

Myers-Briggs Type Indicator (MBTI): De vier karaktereigenschappen van dit model vormen samen zestien verschillende types. Het model wordt gebruikt bij het bepalen van groepsdynamiek en wordt ook ingezet bij assessments voor het aannemen van werknemers. Het model kan in een coachings traject worden ingezet om ontwikkelingsdoelen te bepalen. Omdat elk type van het model is opgebouwd uit vier karaktertrekken, kun je in een oogopslag zien welk type je tegenpool is en welke typen vlak bij je liggen. Dit kan van pas komen bij het maken van samenwerkingsverbanden in een team.

Kernkwaliteiten en kernkwadranten: Dit model legt een verband tussen je sterke punten en je zwakte punten. Zoals Johan Cruijff al zei: "Ieder voordeel heb ze nadeel".

Het **Teamrollenmodel van Belbin**: Op basis van onderzoek bij management teams onderscheidde Belbin negen teamrollen. Bijvoorbeeld: de 'Groepswerker', de 'Specialist', de 'Bedrijfsman'. Zijn stelling was dat de teams die alle teamrollen in zich hebben, het beste functioneren. Hiervoor komt steeds meer wetenschappelijk bewijs.

The Big Five: De naam van dit model slaat op de vijf karaktertrekken die het onderscheidt: 'extraversie', 'inschikkelijkheid', 'zorgvuldigheid', 'emotionele stabiliteit' en 'openheid voor ideeën'. De eigenschappen 'zorgvuldigheid' en 'emotionele stabiliteit' zijn belangrijk voor hoe je functioneert in je werksituatie (ze kunnen het beste in hoge mate aanwezig zijn).

De **Roos van Leary** is een goed psychologisch model om je positie ten opzichte van de ander te bepalen en zo je stijl te kiezen om de ander te beïnvloeden.

De **Axenroos** is een methode om te kijken naar hoe mensen zich in communicatie gedragen. Het model is geënt op de Roos van Leary.

Dan is er nog het onderscheid tussen een generalist en een specialist. Dit zijn geen types van een persoonlijkheidstest, maar benamingen voor het soort vaardigheden dat je hebt. Weet je weinig van veel of veel van weinig?


PEARSON BTEC

Task 4: 

Links:

- <http://www.psychometrictest.org.uk/big-five-personality/>
- <http://www.psychometrictest.org.uk/interpersonal-skills-test/>
- <http://www.psychometrictest.org.uk/16pf-test/>
- <http://www.psychometrictest.org.uk/leadership-test/>

Fill in 3 Checklists





PETER JONES'
ENTERPRISE AND ENTREPRENEURSHIP

**Unit 9:
Working as an Entrepreneur**

Complete unit Finished / Think about the **deadline**

