



TRAJECT JONG ORANJE

Beeldvorming

Mijn vak is om mensen te faciliteren zichzelf te ontwikkelen.

Ik noem in de Automotive:

- . 1 jarig MBA-Automotive Programma samen met Erasmus voor Automotive ondernemers met deelnemers als Hans Udo (Renault), Bert Roordink (MAN), Philip van der Meer (Peugeot) en Gerrit Clock (Ford);

- . 3^e en 4^e jaars Personal Attitudes en Skills Programma HEAO/CE Automotive met Fontys Hogescholen

- . JONG ORANJE Programma t.b.v. de NEFKENS groep



Harry G. Selier
2019

De Manager / VD functie (Oranje)

Deze functie is in de Automotive de centrale functie in de Operationele Organisatie van de Dealerbedrijven; het fungeert als zgn. Oudersysteem. Oudersysteem: “bewaakt de normen en waarden, de spelregels en maakt bevoegdheden aanspreekbaar”.

Voor deze functie zijn en worden vaak diverse ontwikkelingsmomenten ingezet: beleidsdagen, VD dag, Masterclass Leiderschap & Eigenaarschap en andere Management Developmentprogramma's.

Feiten

- De Manager / VD functie is voor velen (met name) verkoopadviseurs, het ultieme doel.
- er is vaak weinig tot geen verloop bij de Managers / VD's door de uitdaging en status van de functie, de relatief lage opleiding van de VD's (veiligheid en trots)
- vaak krijgen potentials (Jong Oranje) extra projecten met een bepaalde uitdaging;
- de vergrijzing begint altijd zijn intrede te doen;
- Het Automotive (HR) beleid is vaak gericht op een langdurige samenwerking; er is sprake van lifetime employability.

Jong Oranje

Een medewerker die **gaat** voldoen aan een aantal eisen om Manager / VD te worden, zoals:

- . HBO/WO Opleiding;
- . Visie en strategisch denken;
- . Leiderschap;
- . Kennis van het Automotive Proces; (Leiderschap & Eigenaarschap, Lease, Marketing, Financien, e.a.)
- . Charismatisch en authentiek; (hoofd en hart kunnen verbinden)

Vragen

Heeft uw organisatie behoefte aan potentials?

Heeft uw organisatie inzicht in uw potentials?

Waarom moeten uw potentials voldoen?

Wat zijn de voor- en nadelen van het realiseren van een groep jong oranje?

Wie selecteert jong oranje?

Wat zijn de afspraken die met de deelnemers wordt gemaakt?

Welke investering wordt per deelnemer beschikbaar gesteld?

Contouren Traject

- 1 jarig traject met aantal 2-daagse per jaar met
- Interne input Kennisoverdracht zoals:
 - Strategie en Visie
 - Leiderschap en Eigenaarschap
 - Organisatie en Financien
 - Manager/ VD en Creativiteit
 - Manager / VD en Rapportage
 - Etc.
- Externe input Hogeschool HBO Bedrijfskunde
- Externe input PAS Traject Karakter Academy
- Externe begeleider (Harry Selier)

Het Traject

Het gaat daarbij om een aantal 2-daagse bijeenkomsten waarbij interne en externe input wordt gekoppeld aan de betreffende onderwerpen.

De begeleider bereidt de 2- daagse voor, zorgt voor de juiste sprekers en voor het Werkboek en de Reader.

Op individueel en groepsniveau wordt getoetst in welke mate de deelnemer de leerdoelen behaalt.

PRACTICA

DEEL I KEN JEZELF

Een persoonsanalyse kunnen uitvoeren;
Gegevens analyseren, interpreteren en resultaten terugkoppelen naar de vraagstelling;
Schriftelijk kunnen rapporteren met een correct gebruik van het Nederlands;
Presentatie houden.

t.a.v. het schriftelijk rapporteren :

- ✓ het kunnen toepassen van richtlijnen voor schriftelijke verslaglegging
- ✓ het kunnen schrijven van verschillende soorten verslagen

t.a.v. het kunnen presenteren :

- ✓ het kunnen toepassen van de algemene richtlijnen t.a.v. presentaties;
- ✓ het kunnen houden van een effectieve presentatie het helder en aantrekkelijk kunnen presenteren van persoonsgegevens;
- ✓ het kunnen hanteren van verschillende technieken om de aandacht vast te houden;
- ✓ het functioneel kunnen omgaan met hulpmiddelen bij presentaties het kunnen evalueren van eigen presentaties.

Deel II KEN JE TEAM

Teamplan opzetten;
De relevante feiten van een opdracht analyseren en op basis daarvan een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de groep;
Een uitvoeringsstrategie formuleren en beargumenteren;
Het groepsproces analyseren en onderzoeken hoe de communicatie vorm krijgt;
De informatie vertalen naar concrete aanbevelingen;
Voorstellen van medegroepsleden beoordelen en nagaan wat de effecten ervan zijn;
Het strategisch uitvoeringsbeleid vertalen naar operationele deelplannen;
Financiële analyse uitvoeren op basis van voorcalculatie;
Zakelijk communiceren met een correct gebruik van het Nederlands;
Presentaties houden.

- ✓ het kunnen analyseren van een opdracht;
- ✓ doelstelling kunnen positioneren;
- ✓ een plan kunnen ontwikkelen;
- ✓ voorbereiding-uitvoering-nazorg kunnen invullen.
- ✓ aan kunnen geven welke soorten ontwikkelingen van belang zijn;
- ✓ aan kunnen geven hoe het proces beïnvloed wordt door de ontwikkelingen;
- ✓ aan kunnen geven welke groepsontwikkelingen te verwachten zijn en welke invloed deze ontwikkelingen zullen hebben;
- ✓ in staat zijn ontwikkelingen van individuele actoren in verband te brengen met het groepsproces;
 - ✓ weten vanuit welke invalshoeken het gedrag van groepsleden bestudeerd kan worden;
 - ✓ de belangrijkste feiten op het gebied van groepsledengedrag kunnen gebruiken bij de beschrijving, analyse en evaluatie van de voorbereiding-uitvoering-nazorg van een opdracht;
 - ✓ aan de hand daarvan de visie op de uitvoering van die opdracht kunnen beschrijven
 - ✓ de resultaten van de beschrijving, analyse en evaluatie van de opdracht kunnen verwerken in de beschrijving van de teamsituatie;
 - ✓ veranderingen in uitvoering van de opdracht verwerken in een veranderde visie op de leden van de groep;

✓ Deel III KEN JE ORGANISATIE

Activiteiten afstemmen op de mogelijkheden binnen de organisatie;

Eigen handelen kritisch evalueren en daarover verantwoording afleggen;

Zich snel een beeld te vormen van de organisatie, bedrijfsvoering, de cultuur en de van de formele en informele verhoudingen;

Verschillende rollen en machtsposities binnen een organisatie herkennen en daarop anticiperen;

Een duidelijk beeld van de Broekhuisorganisatie;

De eigen kernkwaliteiten versterken door het identificeren van sterke en minder sterke kanten en het eigen functioneren en minder sterke kanten te verbeteren en sterke kanten verder te versterken.

Na afloop van dit deel:

- ✓ Weet de deelnemer welke functies hij tegenkomt bij de Broekhuisgroep;
- ✓ Weet de deelnemer welke eisen ten aanzien van attitude en persoonlijke vaardigheden gesteld worden in de verschillende functies;
- ✓ Kan de deelnemer een sterkte-minder sterkteanalyse van zichzelf maken gerelateerd aan de eisen die de organisatie stelt;
- ✓ Kan hij leerdoelen formuleren en een actieplan opzetten om de minder sterke kanten te verbeteren en de sterke kanten uit te bouwen;
- ✓ Heeft hij inspanningen geleverd om de minder sterke kanten te verbeteren en de sterke kanten uit te bouwen;
- ✓ Kan hij sollicitatie- en ontwikkelingsgesprekken voeren.

Deel IV KEN JE MANAGER /VD DOMEIN

Een concurrentenanalyse uitvoeren;
Strategische analysemethoden hanteren;
Uitgangspunten en marketingdoelstellingen formuleren uitgaande van de ondernemersmissie en –doelstellingen;
Een marketingstrategie formuleren en beargumenteren;
De financiële, organisatorische, economische, technologische, sociale, juridische en ecologische implicaties en randvoorwaarden aangeven;
De principes van klant- en marktgericht organiseren toepassen;
De marketingfunctie beoordelen en vorm geven.

- ✓ Weten wie de concurrentie is;
- ✓ Weten uit welke elementen een concurrentie analyse bestaat;
- ✓ Met behulp van het vijfkrachtenmodel van Porter de concurrentieverhoudingen kunnen typeren;
 - ✓ De kritische succesfactoren binnen het VD Domein kunnen identificeren;
 - ✓ Aangeven wat de reactie zou kunnen zijn van de voornaamste concurrenten op de eigen marketingstrategie en het hanteren van strategische analysemethoden zoals de SWOT-analyse;
 - ✓ Beschrijving van de structuur van de organisatie middels een model van de klantgerichte Organisatie, de kenmerken van een goed personeelsbeleid, cultuur typologieën en Leiderschapsstijlen;
- ✓ Aan kunnen geven op welke wijze deze doelen binnen de gestelde periode worden behaald.
- ✓ In grote lijn de methode kiezen waarop dit zal gebeuren.
- ✓ Bij het beoordelen van diverse strategische opties worden ook andere criteria dan louter de commerciële gehanteerd worden.
- ✓ Het vertalen van het verkoopplan dat uit de case voortvloeit naar consequenties voor de afdelingen productie, inkoop en personeel.
- ✓ Op basis van marktonderzoek binnen en buiten de organisatie een analyse maken van de toekomstige opbrengsten en kosten van het product.
- ✓ Deze basisgegevens gebruiken om in het VD domein vorm te geven in termen van functies (met bijbehorende taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en relaties) en afdelingen.

BOEKEN

- ✓ Het vertalen van begrippen over cultuur, management, en organisatie naar concrete praktijksituaties;
- ✓ Ervaren hoe de Broekhuisgroep en het VD domein is opgebouwd uit taken, functies en afdelingen en de redenen daarvoor.
- ✓ Ervaren hoe Broekhuis omgaat met haar medewerkers en de redenen daarvoor;
- ✓ Bedenken van vragen en veronderstellingen die kunnen helpen om kritisch naar de organisatie te blijven kijken;
- ✓ Zoeken van logische verklaringen waarom organisaties verschillen.

Doelstellingen vanuit de opleiding

- ✓ Het is een traject op HBO-niveau. Dit betekent toegepast onderzoek met een gedegen theoretische onderbouwing;
- ✓ tijdens het traject heeft de deelnemer de kans om hetgeen in de opleiding geleerd wordt te toetsen aan en toe te passen in de praktijk.
- ✓ De deelnemer krijgt een nauwgezet beeld van het functioneren van de organisatie en het Manager / VD domein; de deelnemer kan zo zijn vaardigheden verder ontwikkelen;
- ✓ na afloop van het traject bespreken we het Pas-document. Het document is een neerslag van 2 jaar persoonlijke ontwikkeling en toetsing. In het PAS-document zal moeten blijken wat het verschil is tussen verleden en heden en wat het heden de deelnemer gaat bieden.