



# Oxford

Croy 9 A  
5653 LC Eindhoven  
T 040 – 280 2828  
F 084 – 718 6265

Betreft: **Management Team Analyse**

Eindhoven, 8 november 2012

Als u wilt analyseren waarom de zaken in uw organisatie\*<sup>1</sup> niet zo vlot verlopen als u had verwacht, als u de barrières wilt wegnemen die u verhinderen uw plannen te verwezenlijken, of als u effectief\*<sup>2</sup> uw doelen wilt realiseren, dan is de **MANAGEMENT TEAM ANALYSE** een *zeer krachtig instrument* voor u!

\*<sup>1</sup> Een **ORGANISATIE** bestaat in essentie uit *mensen*, die met elkaar samenwerken om een *gemeenschappelijk doel* te verwezenlijken. Hoe dit gebeurt, wordt bepaald door het beleid (zie \*<sup>5</sup>) van de organisatie.

\*<sup>2</sup> **EFFECTIEF** - het gewenste resultaat opleverend, iets dat werkt.

De gezamenlijke activiteiten van alle medewerkers in een organisatie zouden het ideaal van de goalmaker\*<sup>3</sup> moeten weerspiegelen, zoals hij dat voor ogen had. In de praktijk van alledag blijkt vaak echter dat activiteiten op verschillende plaatsen in de organisatie afwijken van het ideaal.

\*<sup>3</sup> **GOALMAKER** - de persoon achter de organisatie, de man of vrouw die het idee heeft gecreëerd om iets te verwezenlijken in de toekomst. De belangrijkste taak van de goalmaker is het laten zien van de toekomst en het creëren van nieuwe ideeën. Mensen raken bezield, worden gemotiveerd en komen in actie, wanneer zij met overtuiging en in vertrouwen de toekomst tegemoet kunnen zien.

De goalmaker beschikt over managers\*<sup>4</sup> die hem helpen zijn ideeën goed uitgevoerd te krijgen. Vaak is de goalmaker zelf de eerste en hoogste manager in een organisatie.

\*<sup>4</sup> Een **MANAGER** neemt de verantwoordelijkheid op zich voor de gehele gang van zaken in een vestiging of deel van een organisatie. Zijn taak is ervoor te zorgen dat zijn medewerkers al het werk gedaan krijgen. Hij krijgt mensen in beweging en bouwt de organisatie mee op. Hij draagt zorg voor zijn mensen, maakt hen productief en laat zo het volume aan werk en de winst toenemen.



Oxford  
T 040 – 280 2828

Goalmaker en manager zijn twee geheel verschillende functies. Om nieuwe ideeën voor de toekomst te kunnen creëren, moet de goalmaker zich enigszins los kunnen maken uit de dagelijkse gang van zaken. Hij gebruikt beleid\*<sup>5</sup> om duidelijk te maken aan anderen wat zijn ideeën zijn en om hen te laten zien hoe iets gedaan wordt.

\*<sup>5</sup> **BELEID** is het principe waarmee richting gegeven wordt aan het doen en laten in een zaak om een beoogd doel te realiseren. Het beleid wordt uitgevaardigd door de directie en moet door de hele organisatie heen *gecommuniceerd* worden voordat het *effectief* (zie \*<sup>2</sup>) kan zijn.

In de organisatie moet een zekere mate van overeenstemming bestaan over het beleid omdat men anders de basisdoelstelling (of missie) niet kan laten slagen.

Overeenstemming over het beleid maakt van individuen een team\*<sup>6</sup>.

\*<sup>6</sup> **TEAM** - mensen die met elkaar samenwerken om een gemeenschappelijke doelstelling voorwaarts te brengen. In een echt team bestaat er een soort vanzelfsprekendheid bij de verschillende teamleden te weten wat de andere mensen in het team doen en hierop af te stemmen, waardoor er een hechte eenheid ontstaat.

Een goed **MANAGEMENT TEAM** draagt het beleid verder de organisatie in. Wanneer echter bepaalde dingen niet helemaal duidelijk zijn bij de individuele teamleden, wanneer er misverstanden bestaan, of als er gewoon meningsverschillen zijn *binnen* het management team, dan zal niet een eenduidig beleid worden gecommuniceerd en zal er een zekere mate van verwarring ontstaan in de organisatie.

In een management team zijn bij de verschillende teamleden persoonlijk altijd bepaalde overblijfselen aanwezig van vervelende situaties\*<sup>7</sup> uit hun verleden, die onbewust en vaak onbedoeld hun doen en laten beïnvloeden.

\*<sup>7</sup> **VERVELENDE SITUATIES** kunnen in de huidige organisatie zijn voorgevallen; ze kunnen ook hun oorsprong vinden bij eerdere functies in andere bedrijven of zelfs nog veel verder terug in de tijd. Bepaalde voorvallen die een persoon in het verleden niet goed onder controle heeft kunnen krijgen, zullen soms een onverwacht grote invloed uitoefenen op de manier waarop iemand in een vergelijkbare situatie in het heden reageert.

Zo hebben niet-werkbare of geschonden afspraken, onopgeloste problemen, of gewoon niet-uitgesproken twijfels en onzekerheden allemaal een invloed. Hoewel deze zaken niet altijd zichtbaar zijn en soms zelfs bewust worden vermeden, spelen zulke invloeden onder de oppervlakte bij mensen toch een grote rol.

Niet-rationeel gedrag en emoties vormen, soms ongemerkt, een extra grote ballast voor het goed functioneren van een team en bemoeilijken het gezamenlijk en in vertrouwen tegemoet treden van de vele problemen, die een organisatie vandaag de dag te wachten staan.



Oxford  
T 040 – 280 2828

Om knelpunten in uw team te kunnen inventariseren en hierbij de persoonlijke visie van elk teamlid objectief naar voren te laten komen, is de **MANAGEMENT TEAM ANALYSE** ontwikkeld.

- Bij deze analyse is gewoonlijk van alle teamleden een functiebeschrijving beschikbaar.
- Ieder teamlid krijgt apart een persoonlijkheidsanalyse.

Deze bestaat uit:

- een intelligentietest<sup>\*8</sup>,
- een onderzoek naar duplicatievermogen<sup>\*9</sup>,
- de OCA<sup>\*10</sup>.

\*8 **INTELLIGENTIE** - het vermogen om problemen te zien, stellen en oplossen.

\*9 **DUPLICATIEVERMOGEN** - maatstaf voor de zuiverheid waarmee nieuwe informatie direct en onvervormd tot iemands bewustzijn doordringt.

\*10 **OCA** - Oxford Capaciteit Analyse: een persoonlijke vragenlijst die - na verwerking van de gegevens - helder weergeeft hoe iemand geneigd is te reageren op een groot aantal situaties in het leven.

- De gegevens worden verwerkt en de individuele resultaten worden eerst in een persoonlijk interview met de betreffende manager zelf besproken. In de gesprekken is veel ruimte voor de eigen inbreng van de persoon en zullen de echte problemen die spelen in de organisatie naar voren komen.
- Nadat deze persoonlijke gesprekken hebben plaatsgevonden, wordt voor iedere manager een eigen verslag gemaakt. Met instemming van de persoon wordt dit verslag ook ter beschikking gesteld van de directie.
- De verslagen geven samen een helder en objectief beeld van de persoonlijke visie van elk teamlid op de gehele gang van zaken. Evaluatie van deze gegevens brengt heel duidelijk persoonlijke knelpunten in het team naar voren, zonder emoties de boventoon te laten voeren of iemand "fout" te maken.

Nu wordt helder wat er moet gebeuren om **situaties te verbeteren** (meten → weten) en de **samenwerking** verder **te optimaliseren**.



Oxford  
T 040 – 280 2828

Nadat de gegevens ter beschikking zijn gesteld van de directie, wordt een speciale workshop georganiseerd om deze gegevens te presenteren aan het management team. Hierbij wordt duidelijk rekening gehouden met alle onderliggende situaties zonder probleemgebieden uit de weg te gaan. Een sterk vergrote acceptatie voor elkaar en elkaars standpunt zal hierbij ontstaan.

Het begrip voor elkaar en voor de verschillende gezichtspunten van iedereen in het management team neemt sterk toe door deze analyse. Problemen, die voorheen bijna onoplosbaar leken te zijn, kunnen nu eenvoudig worden aangepakt. Het management team zal beter als team (zie \*<sup>6</sup>) gaan functioneren, waardoor het beleid goed kan worden doorgegeven en effectief wordt.

Dit is vaak het moment om plannen te presenteren en/of veranderingsprocessen door te voeren. Meestal wordt een Management Team Analyse vooraf gegaan door een intern PR onderzoek en opgevolgd met de presentatie van een nieuw beleid of de campagne voor een nieuw product.

Neem contact met ons op en vraag om een vrijblijvend gesprek over de mogelijkheden van deze unieke dienst van Oxford.

U hiermee van dienst zijnde.

Met vriendelijke groeten,

**Oxford**

Ad van Buel,  
Algemeen Directeur

---

Bijlage:      Tarieven MANAGEMENT TEAM ANALYSE