



MANAGEMENT COACHING & ADVISERING

MCEA

Wil Jansen

Kraayenberg 76-21
6601 RW Wijchen
Tel.: 024-3550335
Mobiel: 06-30717058

MCEA Management Coaching & Advisering & Interim management

“Brengt bedrijfskundig modellen denken tesamen met
25 jaar praktijkervaring”

KvK 09155786

Rabobank 1121.28.742
e-mail: info@MCEA.nl

BTW nr. NL090206903.B01
Internet: www.MCEA.nl

Welkom bij MCEA

Uw partner in bedrijfs(proces)optimalisatie!

Een integrale aanpak voor bedrijven in de (maak)industrie.

Ik breng Uw bedrijfsprocessen in kaart, maken samen met U veranderplannen en voeren deze in. Ik maak gebruik van de “Lean” concepten zoals in *Supply Chain Management*, *Just in Time*, *World Class Manufacturing*, *Lean Thinking* en “*One-stop shopping*”.

Uw bedrijf rendeert optimaal als alle onderdelen **goed werken** èn alle onderdelen **goed sámenwerken**. In deze “match” ligt mijn toegevoegde waarde.

De praktijkvoorbeelden geven het bewijs.

Ik sta voor u klaar als Interim Manager, coach of adviseur? Neem contact met mij op. Bel naar 024-3550335 of e-mail naar info@mcea.nl.

“MCEA helpt U de samenhang en oplossing zien”

2. Over MCeA

MCeA is in 2005 opgericht door Wil Jansen. Wil heeft in de afgelopen 25 jaar diverse managementfuncties en directiefuncties in verschillende (internationaal opererende) bedrijven bekleed en mag worden geclassificeerd als generalist.

Zijn visie: *“Binnen de industrie in West Europa zijn er al teveel bedrijven die het loodje hebben moeten leggen in het gevecht met de concurrentie uit het (Verre) Oosten.”*

Hij wil dan ook zijn ervaringen op gebied van integrale bedrijfsvoering ter beschikking stellen om deze negatieve spiraal te helpen doorbreken.

Als ervaringsdeskundige, levert hij **toegevoegde waarde** door:

- ondersteuning bij het maken van keuzes voor de toekomst
- het in praktijk brengen van veranderingen op het gebied van algehele operationele bedrijfsvoering door **toepassing van LEAN concepten**.
- het ondersteunen en coachen van managers en hun teams bij:
 1. proces van strategie-ontwikkeling
 2. bedrijfsproces (her)structurering
 3. organisatieonderzoek
 4. organisatiecultuurontwikkeling
 5. teambuilding
 6. vaststellen kernprestatie indicatoren
 7. verandermanagement
 8. introductie kwaliteitsmanagementsysteem
 9. leidinggeven
- **interim management**

Als **inspirator** en **motivator** helpt hij bij een omslag in de toekomstverwachting !

Daarnaast zorgen contacten met andere dienstverleners in dit marktsegment ervoor dat op hele specialistische gebieden, voor kennis en kunde van buiten MCeA gezorgd kan worden.

3. Visie

Het succes van een organisatie wordt voor een belangrijk gedeelte bepaald door:

- het consequent volgen van **de eigen strategische richting**
- het **voortdurend aanpassen** aan de veranderende omstandigheden
- een leiding die zich **continu** met de eerste 2 punten bezighoudt

In een sterk veranderende maatschappij, lijkt het onmogelijk deze drie uitgangspunten met elkaar in balans te houden. Dit is dan ook **de uitdaging** voor het management.

De enige zekerheid is dat morgen **“alles”** anders zal zijn. Dat iedereen binnen een organisatie zich continu zal moeten realiseren dat **niets** hetzelfde kan blijven. Dat dit geen keuze is, maar een gegeven. En... als we willen, kunnen we.

De noodzaak tot en de snelheid van veranderen nemen dagelijks toe !

4. Werkwijze

De vertaling van de MCeA visie naar de praktijk, blijkt binnen vele organisaties lastig te zijn. De tijd om goed na te denken lijkt te ontbreken en de leiding wordt overspoeld met informatie. Een gestructureerde, logische aanpak zorgt dat de samenhang van de diverse processen **inzichtelijk** wordt gemaakt.

- MCeA helpt om de doelen voor de toekomst duidelijk en overzichtelijk vast te leggen.
- De huidige bedrijfsprocessen worden onder de loep genomen en beoordeeld op hun bijdrage aan de vastgelegde doelen.
- De noodzakelijke veranderingsprocessen worden op een gestructureerde manier in kaart gebracht.
- De managers die hiervoor verantwoording dragen, worden gesteund bij de vraag hoe ze dit bovenop hun drukke werkzaamheden gerealiseerd kunnen krijgen.
- Tijdens de implementatie van veranderingen wordt door MCeA een consequente opvolging gegeven en wordt de manager gedeeltelijk ontlast.
- MCeA springt, daar waar nodig, als interim management bij om veranderingen ook inhoudelijk vorm te geven en te implementeren.

MCeA benadert de gewenste veranderingen vanuit de praktijkervaring en helpt het management om het veranderingsproces **praktisch** te structureren. Rekeninghoudend met de algehele bedrijfsvoering en wet- en regelgeving op dit gebied, wordt een **haalbaar** proces gedefiniëerd.

5. Veranderproces

De keuze voor het proces van veranderen wordt bepaald door:

- de grootte en de impact van de verandering
- de cultuur in/van de organisatie
- het (afbreuk)risico van het niet-slagen
- de stijl van leidinggeven
- de keuzevrijheden die binnen de organisatie beschikbaar zijn.

De keuze van de methode is niet van te voren vast te leggen.

Binnen MCEA is ruimschoots praktijkervaring beschikbaar om de keuze van het gewenste proces te begeleiden en tijdens de actuele invoering, de componenten daarvan te overzien. De uitgebreide kennis van en ervaring in leidinggevende posities, zijn een uitstekend fundament om de managers in dit proces te ondersteunen.

De kracht van het veranderproces bevindt zich in zijn eenvoud !

6. Diensten

Afhankelijk van de grootte en de aard van de verandering en de grootte en de duur van de gevraagde inspanning, bieden wij, in overleg, een aanpak op maat.

Voorbeelden zijn:

- de totale herdefinitie van alle bedrijfsprocessen
- het tot samenhang brengen van bedrijfsprocessen
- organisatie en de doelen voor de toekomst
- een kleine verandering op een deelgebied.

Daarom zijn ook de contractvoorwaarden variabel en worden bepaald door de soort opdracht, de complexiteit, de duur en de locatie. In nauw overleg met de opdrachtgever zal er maatwerk worden aangeboden.

Mocht er tijdens een opdracht een bepaalde expertise nodig blijken te zijn die binnen MCEA niet beschikbaar is, dan zal MCEA, indien gewenst, bemiddelen bij het zoeken naar een potentiële leverancier.

6.1 Strategie-ontwikkeling

Het begeleiden van het management team bij het ontwikkelen en vastleggen van de strategie. Hierbij speelt een SWOT analyse een belangrijke rol en dient als fundament voor de te maken keuzes.

Het ondersteunen bij de vertaling van de strategie naar noodzakelijke veranderingen binnen de organisatie. Deze veranderingen kunnen vergaande gevolgen hebben voor het bedrijf, het management en/of de medewerkers en dienen met de grootste zorgvuldigheid te worden uitgewerkt. Begeleiden van deze keuzeprocessen.

6.2 Proces (her)structurering

Het begeleiden van het management bij het ontwikkelen en vastleggen van één of meerdere bedrijfsprocessen. Het bepalen van het verbeteringspotentieel binnen een bedrijfsproces. Het bepalen van het verbeterpotentieel door bedrijfsprocessen in hun samenhang te brengen.

Het uitwerken van voorstellen ter verbetering, waarbij integrale proces-optimalisatie het hoofddoel is.

6.3 Organisatieonderzoek

Het in kaart brengen van de bedrijfsprocessen en de organisatie. Het adviseren en ondersteunen bij een herinrichting en bij het afstemmen van organisatie en processen.

In de praktijk zijn veel organisaties niet “logisch” ingericht of gaan voorbij aan nieuwe inzichten.

“We hebben het altijd al zo gedaan, dus waarom moet het nu anders?” is een veelgehoord argument. Eerder een excuus!

6.4 Organisatiecultuur

Het begeleiden van het management bij het definiëren en vastleggen van de gewenste organisatiecultuur. Hierbij spelen gedrag en organisatiekenmerken een belangrijke rol.

Het ondersteunen bij het bepalen van het veranderingsproces en het begeleiden van het management bij het veranderingsproces. Aanleiding kan geïnitieerd worden door de vertaling van concepten als Total Quality Management, Continuous Improvement, Zero Defects en Best in Class naar gedrag en werkhouding in de organisatie.

6.5 Teambuilding

Het begeleiden van teams door een analyse van de hoofdkenmerken op gebied van teamdoelstellingen, initiatief nemen, aanpassingsvermogen, wederzijds respect, communicatie en gezamenlijke verantwoordelijkheid. Wat is het gedrag van samenwerking en hoe werkt men toe naar effectiviteitsverbetering?

Aanpak door persoonlijke interviews, maar ook team-observaties en teambuilding. Diversiteit als voorwaarde voor slagvaardige saamhorigheid.

6.6 Prestatie-indicatoren

Ondersteuning bij het vaststellen van kernprestatie indicatoren (KPI, Scorecard) en de vertaling van deze indicatoren naar **gewenst gedrag** in de organisatie. “Je krijgt wat je meet”!

In praktijk blijkt het meetsysteem mogelijk gedrag te veroorzaken dat tegenovergesteld is aan datgene wat de organisatie wenst te bereiken!

Ondersteuning bij de invoering van de indicatoren. Ondersteuning bij de regelmatige evaluatie van de set van prestatie indicatoren als onderdeel van een kwaliteitsmanagementsysteem.

6.7 Verandermanagement

Afhankelijk van de problematiek of vraagstelling kan er tijdelijk (op locatie) ondersteuning worden gegeven bij het managen van een verandertraject.

Het begeleiden en sturen van veranderprocessen, waarbij de nadruk ligt op de ondersteuning van de (project)leidinggevendenden die deze veranderingen zullen moeten dragen.

Het uit de handen van het management nemen van een aantal taken binnen veranderprocessen, waardoor voortgang en rapportage op een gestructureerde manier vorm wordt gegeven en de betreffende managers worden ontlast.

6.8 Kwaliteitsysteem

Het begeleiden van het management team bij de keuze van een kwaliteitsmanagementsysteem. Ondersteuning bij de opzet van het verandertraject.

De keuze van een kwaliteitsysteem is complex en vereist naast inzicht in de verschillende systeemkenmerken, ervaring met systemen in de praktijk. De invoering van een kwaliteitsysteem, gedreven door de eisen van de klant, vraagt een andere aanpak dan wanneer dit voorkomt uit de intrinsieke organisatiebehoefte om zichzelf te willen verbeteren.

6.9 Individuele coaching

Het individueel begeleiden van een leidinggevende op het gebied van people management, verandermanagement, kostenmanagement en/of leiderschap. Inzicht in persoonlijke vaardigheden in combinatie met huidige en toekomstige functie(s).

Dit is een begeleidingstraject “on the job”, waarbij op regelmatige basis met de betreffende leidinggevende wordt gespiegeld en mogelijke verbeteringen worden doorgenomen. Persoonlijke ontwikkeling staat hierbij centraal.

6.10 Interim Management

Het op locatie verrichten van activiteiten die uitgaan van het continuëren van de betreffende organisatie, afdeling of activiteit.

In deze rol kunnen naast het bovengenoemde uitgangspunt, activiteiten worden toegevoegd zoals:

- het voorbereiden van veranderingen
- analyse van de huidige situatie
- SWOT analyse van organisatie, -delen en/of teams
- het teweegbrengen van actuele veranderingen.

Specifiek maatwerk is in deze dienstverlening van toepassing.

Wil Jansen

Management Coach & Adviseur

7. Even voorstellen

Ik, Wil Jansen, geboren en getogen in het West-Brabantse land, ben, na allerlei omzwervingen, met mijn familie neergestreken in Wijchen in Gelderland. Een groot aantal jaren heb ik, als leidinggevende, ervaring opgedaan in internationaal opererende bedrijven, in de vakgebieden:

- service & service management
- fabricage & fabricage voorbereiding
- logistiek
- ICT
- program & project management
- personeel & organisatie
- algemeen management

Dit zowel op Nederlandse bodem als daarbuiten.

Deze ervaringen hebben mij het inzicht gegeven dat productiebedrijven in de maakindustrie, alleen in West Europa kunnen overleven als de totale integrale bedrijfsvoering in orde is. Er is inzicht, doorzettingvermogen en vertrouwen voor nodig om dit te bereiken. Senioriteit op alle gebied.

Daarnaast kunnen managers, op alle niveaus, een eenzaam bestaan leiden en regelmatig de behoefte hebben met een “onafhankelijk” iemand te spiegelen. In onze maatschappij wordt deze persoon “coach” genoemd. Hierbij moet de coach begrip hebben voor de situaties en problemen die in een leidinggevende positie voorkomen. Hij moet in staat zijn om vanuit zijn persoonlijke ervaring, onzekerheden bespreekbaar en hanteerbaar te maken, om deze vervolgens weg te nemen.

Tot slot kan de behoefte bestaan om bepaalde zaken tijdelijk uit handen te geven om veranderingen of voorbereidingen daarop, door iemand met ervaring te laten uitvoeren.

Een pragmatische en doelgerichte aanpak middels persoonlijke coaching en advisering zorgt ervoor dat de keuze van de oplossing door de manager zelf wordt bepaald. Mijn persoonlijke ervaringen en bedrijfsprocesinzichten staan hierbij volledig ten dienst aan de betreffende organisatie en zijn manager(s).