



Curriculum 'MYRON-training & simulation'[®]
in het kader van Young Professional Program 'Uw Bedrijf'

Versie : 2.5, 2012
Beheerder : Uw organisatie
Eigenaar : Valebo! Human Resources Development
Dossiernummer : 1029678 Benelux Merkenbureau

1. Inhoud

1.	INHOUD.....	2
2.	INLEIDING	3
3.	KWALITEITSBEPALINGEN.....	4
4.	WETENSCHAPPELIJKE ONDERBOUWING.....	4
4.1	BASISPRINCIPES	4
4.2	CONSTRUCTIVISTISCHE LEERBENADERING	4
4.3	VOORDELEN VAN SIMULATIES EN GAMES	5
4.4	NADELEN.....	5
5.	VAN TOEPASSING ZIJNDE NORMEN	5
5.1	ALGEMEEN	5
5.2	INSPANNING VAN HET MANAGEMENT VAN DE BEDRIJVEN VAN HERKOMST	5
6.	VERIFICATIEVORM	6
7.	COMPETENTIES.....	6
8.	THEMA'S MYRON-TRAINING & SIMULATIE.....	7
9.	THEORETISCH KADER	7
10.	INTEGRATIE VAN KENNIS EN VAARDIGHEDEN	8
11.	MYRON [®] ALS SIMULATIE	8
11.1	INLEIDING	8
11.2	DOELSTELLINGEN	8
11.3	INVESTERING IN TIJD EN GLOBALE PLANNING	8
11.4	VERIFICATIE	9
11.5	SPELREGELS	9
11.6	HET BEDRIJF MYRON.....	10
12.	OVERZICHT PLANNING.....	11

2. Inleiding

MYRON-training & simulatie[®] is een van de onderdelen van het Young Professional Program van 'Uw Bedrijf'. De belangrijkste kenmerken van het programma kunnen als volgt worden samengevat:

- **doelgroep:** "High" of "Young" potentials, of beter: aankomend jonge leidinggevenden en/of projectmanagers op HBO/academisch niveau
- **kernbegrippen:** verkennen, herkennen en toepassen
- **vorm:** kennisoverdracht, voorbereidende oefeningen en action learning, dus:
 - kijken, denken en doen
- **schatting studiebelasting initieel ontwerp:** 12-72 dagdelen kennisoverdracht; 6 dagdelen externe projectbegeleiding. Spreiding: 1 cursusjaar of anders overeen te komen.
- **opzet:** flexibele managementsimulatie afgestemd op behoefte van deelnemers. De in dit document genoemde termijnen zijn door de opdrachtgever van 'Uw Bedrijf' nader in te vullen.

De competenties en attitude-aspecten die als criteria gelden om het programma te volgen:

- Leergierigheid zichtbaar hebben gemaakt
- Brede belangstelling hebben getoond
- Doorzettingsvermogen hebben getoond
- Ambitie hebben verwoord
- Pioniersmentaliteit hebben getoond

Het Young Professional Program is een management development programma, dat specifiek ontworpen is voor ambitieuze en talentvolle mensen die op een kruispunt in hun carrière staan. De young professional wil vanuit de expertrol doorgroeien naar een multidisciplinair niveau en merkt dat in de dagelijkse werkzaamheden het niet meer voldoende is om maximaal resultaat te bereiken door alleen te bouwen op de 1-dimensionale expertise. In deze kweekvijver groeit de young professional in zijn emotionele en sociale intelligentie:

- De effectiviteit en flexibiliteit als leider wordt vergroot.
- De deelnemer leert anderen motiveren en te mobiliseren.
- De deelnemer leert de bedrijfsstrategie in de dynamische en onbeheersbare omgeving te vertalen.

Naast sterke (multi)disciplinaire groei is persoonlijkheidsontwikkeling van de deelnemer een MUST.

De huidige young professional pakt zijn kansen om zijn pad naar de toekomstige "captain of the industry" af te maken.

De doelstellingen van 'MYRON-training & simulatie[®]' worden in de volgende hoofdstukken nader toegelicht. Naast het vergroten van managementkennis en -inzicht wordt aandacht geschonken aan het vergroten van managementvaardigheden via action learning door middel van het opzetten van een imaginair bedrijf.

Op 21 oktober 2003 wordt een startbijeenkomst gepland waarin de deelnemers een voorlichting krijgen over het MYRON[®]-programma.

3. Kwaliteitsbepalingen

- Valebo! Human Resources Development is aangesloten bij de NVP (Nederlandse Vereniging voor Personeelbeleid) en NOBCO (Nederlandse Orde van Beroeps Coaches) en onderschrijft hun gedragscodes.
- Dit curriculum in huidige versie en uitvoering beschrijft een minimum-programma¹ speciaal aangepast voor 'Uw Bedrijf', geldig (dus in licentie te gebruiken) tot en met april 2004.
- Uit eerdere evaluaties is gebleken dat van het management van het bedrijf van herkomst van de bedrijven een zekere inspanning wordt gevraagd. Dit is uitgebreid beschreven in paragraaf 5.2. Zonder deze inspanning wordt de meerwaarde van MYRON-training & simulatie[®] onvoldoende zichtbaar.
- Om de simulatie goed en volledig te spelen zijn eigenlijk 3x2 volle dagen nodig, eventueel met avond ervoor, in een hotel met minimaal 1 grote zaal en 2 subzaaltjes. Hier is de voorbereidingstijd niet meegerekend. Wanneer wordt gewerkt op basis van competenties die vooraf worden vastgesteld en bij de kandidaten gemeten, dan spreken we al over een langere periode dan 5 dagen. Als je in 1 week, zowel het ondernemingsplan als de (technische) opzet van je virtuele bedrijfje en de portefeuille-verdeling rond wil krijgen, dan gaat dat ten koste van eventuele trainingstijd. Als je bv. 10 maanden de tijd hebt dan kun je zoveel trainen als nodig is en langzaam toewerken naar het spelen van de simulatie. Hier geldt uiteraard: hoe meer tijd hoe beter het resultaat en hoe groter het leereffect.

4. Wetenschappelijke onderbouwing²

4.1 Basisprincipes

MYRON-training & simulatie[®] is gebaseerd op het principe van betekenisgericht leren, door anderen ook wel genoemd 'career learning theory': nieuwe kennis wordt door de lerende actief ingepast in, of in verband gebracht met, reeds bestaande kennis, waarbij het uiteindelijke doel is dat de lerende het aldus geconstrueerde nieuwe perspectief als betekenisvol ervaart. We noemen dit dan een 'krachtige leeromgeving' met zes basisprincipes voor het vormgeven van dergelijke leersituaties:

- Functioneel: zoveel mogelijk overeenkomend met de situaties en omstandigheden waarin het geleerde (later) moet worden gebruikt of toegepast.
- Levensecht: voortdurend ervaren wat met de geleerde kennis wel of niet gedaan kan worden en in welke situaties op welke manier de geleerde vaardigheden gebruikt kunnen worden.
- Uitnodigend tot activiteit: leeromgeving moet lerende aanzetten om op een interactieve en op integratie gerichte wijze met de leerinhoud om te gaan.
- Gedragsmodellen bevattend en voorziend in coaching: *alle* begeleiders moeten zowel vakdeskundige als coach zijn
- Leerlingen leren zelf te leren: dus geen 'trucjes' aanleren maar door hem/haar in toenemende mate de verantwoordelijkheid voor het eigen leren te laten overnemen.
- Het besef van de eigen bekwaamheid systematisch ontwikkelend: naast systematisch aandacht voor het (leer)plezier en de motivatie ook een instrumentarium biedend waarmee zicht gekregen wordt op de toegenomen individuele competentie.

4.2 Constructivistische leerbenadering

Deze basisprincipes, die *alle* zijn verwerkt in MYRON-training & simulatie[®], sluiten naadloos aan bij de constructivistische leerbenadering:

- Kennisconstructie is de basis van het leren

¹ De totale studiebelasting is afhankelijk van het feit of opdrachtgever kiest voor een variant van 5 dagen of van 10 maanden. Dat wordt met de opdrachtgever bepaald. Flexibel, dus. Betekent wel, dat in 5 dagen veel minder wordt bereikt dan in 5 maanden; kortom, een andere prijs-kwaliteit-verhouding.

² Uit: Handboek Effectief Opleiden Hoofdstuk 5.6-1, 'Ondernemend Onderwijs. De mini-onderneming als krachtige leeromgeving.' door Dr F. Meijers

- Sociale onderhandeling is de basis voor betekenis
- Leren wordt gemedieerd door de context waarin het plaatsvindt
- Reflexief denken is belangrijk

4.3 Voordelen van simulaties en games

- Realistische benadering van de praktijk mogelijk: eigen producten, kapitaal, aandelen etc., waardoor het geleerde gegarandeerd 'beklijfd'
- Ervarend leren is mogelijk: actief experimenteren in veilige leeromgeving: fouten maken mag en kan ook!
- Ontwikkelen van affectieve en complexe interactieve vaardigheden, hetgeen gegarandeerd leidt tot duurzame vaardigheden.
- Stimuleert samenwerking en groepsgewijs problemen oplossen
- Geeft inzicht in verschillende arbeidsrollen en de eisen die aan beroepsbeoefenaars in die rollen gesteld worden.

4.4 Nadelen

- De relatief grote hoeveelheid tijd en energie die aan de training en simulatie moeten worden besteed, komen ten laste van de arbeidsproductiviteit in de leerperiode.
- De discrepanties tussen reguliere werkzaamheden en arbeidsomstandigheden en de theoretische en gesimuleerde werkomgeving worden duidelijk en dat kan tot spanningen leiden met het zittend management
- Kosten zijn relatief hoog

5. Van toepassing zijnde normen

5.1 Algemeen

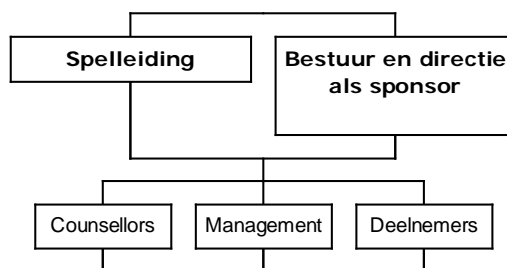
Er zijn geen wettelijke normen in dit verband, waaraan moet worden voldaan. Wel conformeren wij ons in dit programma aan de door de 'Uw Bedrijf' geformuleerde waarden en normen. Deelnemers dienen voorts te beschikken over een HBO- of academisch niveau en deel te nemen aan het YPP.

5.2 Inspanning van het management van de bedrijven van herkomst

Op basis van uitgebreid evaluatie-onderzoek is vastgesteld dat de inspanning van het zittend management groot dient te zijn. De volgende aspecten zijn hierbij van essentieel belang:

- Bestuur en directie worden in het initiële stadium betrokken bij het bepalen van *doel, vorm en inhoud* van MYRON-training & simulatie[®] in verband met het linken aan het bedrijf van herkomst en haar toekomst. Zij spreken hun wensen ondubbelzinnig uit.
- Er wordt een MD-comité opgericht (of wellicht heeft 'Uw Bedrijf' al een dergelijk orgaan). Er worden Counsellors bepaald en aangewezen (bij voorkeur te benoemen uit ervaren leidinggevendenden/opleiders/bedrijfskundigen van 'Uw Bedrijf' die goed bekend zijn met doel en inhoud van het spel).
- Het volgen van MYRON-training & simulatie[®] is een vast agendapunt op DT- en MT-vergaderingen.
- Elk directielid en elke betrokken manager is 'sponsor' (en voelt zich dat dan ook!) van een of meerdere onderdelen van de simulatie
- Sponsors en deelnemers moeten zich oefenen in de kunst van het vragenstellen en hebben *geregeld* contact.
- Vooraf moet bij alle participanten (dus zowel bij deelnemers als directieleden als managers) duidelijk zijn wat de opbrengsten moeten zijn van MYRON-training & simulatie[®]: op de middellange termijn uitgedrukt in geld en toekomstige positie *binnen of buiten* het bedrijf van origine.
- Essentie: Bestuur, directie en management van de bedrijven van herkomst van de deelnemers voelen zich 'aandeelhouder' en *leren* met 'hun' deelnemers *mee*. In schema:

MYRON-training & simulatie



6. Verificatievorm

- Zorgvuldige check van de hierboven vermelde normen
- Aanwezigheidsregistratie verplicht
- Beoordeling van individuele presentaties
- Functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken aan de hand van nog te ontwikkelen formulieren, doch op basis van bij 'Uw Bedrijf' geldende besluiten en uitvoeringsregelingen.

7. Competenties

Uit de tests komt een persoonlijkheidsprofiel naar voren, op basis van veel competenties. MYRON® heeft tot doel er 10 verder te ontwikkelen. Uiteraard heeft 'Uw Bedrijf' hierin een beslissende stem:

Managementstijl	Competentie	Leerdoel
People Management	Interpersoonlijke sensitiviteit	Heeft oog, zorg en respect voor de gevoelens van anderen, toont belangstelling voor de mening van anderen, stelt zich positief en tolerant op ten opzichte van verschillen in behoeften en zienswijzen
	Communiceren	Schrijft duidelijk, vloeiend, beknopt en begrijpelijk voor de lezer. Communiceert mondeling op een manier die duidelijk, vloeiend en to-the-point is en die bovendien de aandacht vasthoudt, zowel in een groep als in een een-op-eensituatie.
	Werken in teamverband	Werkt met anderen samen om teamdoelen te bereiken, deelt informatie met anderen, ondersteunt anderen.
	Opbouwen en onderhouden van relaties	Is in staat op alle niveaus relaties met mensen op te bouwen en te onderhouden, stelt anderen op hun gemak, bevordert harmonie en consensus door diplomatiek optreden bij onenigheid en potentiële conflicten.
Rationeel Management	Koers uitzetten Doelen stellen	Maakt gedetailleerde projectvoorstellen waarin doelstellingen duidelijk worden omschreven en de stappen die nodig zijn om de doelen te bereiken duidelijk zijn aangegeven.
	Empowering	Delegeert verantwoordelijkheden naar de juiste medewerkers, geeft anderen de vrijheid om initiatieven te tonen, geeft hen de mogelijkheden en bevoegdheden om taken effectief uit te kunnen voeren.
Innovatief Management	Strategische visie	Heeft een lange-termijnvisie, heeft een breed perspectief, houdt uiteenlopende mogelijkheden in gedachten bij het ontwikkelen van een toekomstbeeld voor de organisatie.
	Overzien van bedrijfsprocessen	Heeft kennis en ervaring met betrekking tot veel verschillende onderdelen van de bedrijfsvoering, houdt bij het ontwikkelen van nieuwe strategieën en plannen rekening met alle verschillende bedrijfsonderdelen.
Operatie Management	Probleemanalyse	Deelt problemen op in onderdelen en onderscheidt hoofd- van bijzaken, maakt correct gebruik van logica, gaat nauwkeurig te werk, trekt gegronde conclusies uit beschikbare informatie.
	Plannen en organiseren	Stelt duidelijke prioriteiten; maakt een planning van activiteiten om tijd en middelen optimaal te kunnen benutten, houdt toezicht op het halen van de doelstellingen.

8. Thema's MYRON-training & simulatie

De bij de segmenten behorende thema's behelzen de leerdoelen per leiderschapsprofiel (of een keuze hieruit !), gebaseerd op het model van Robert E. Quinn³:

<p>Peoplemanagement</p> <p>Algemeen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leiderschapsstijl (Quinn) • Situationeel leiderschap <p>Samenwerken/communiceren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesprekstechnieken • Feedback • Teamrollen • Conflicthantering <p>Ontwikkeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Employability • Kernkwaliteiten • Leerstijlen 	<p>Innovatief management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kerncompetenties • Onderhandelen • Visie-ontwikkeling • Customer orientation (internal/external)
<p>Operationeel management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Business proces design • Integrale kwaliteitszorg • Projectmatig werken • Probleemoplossing 	<p>Rationeel management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benchmarking • Empowerment • Downsizing • Decentralisation • Outsourcing • Time-management • Plannen en organiseren • Kosteneffectiviteit (kosten vs. kwaliteit)

9. Theoretisch kader

In onderstaande tabel wordt de relatie weergegeven tussen competenties, procesinhoud en programmaonderdelen.

Competenties	Procesinhoud	Programmaonderdelen
<ul style="list-style-type: none"> • Visie en missie • Strategisch inzicht • Innovatief management 	<p>Verkennen van verschillende managementtheoriën en herkennen van de waarde voor YPP</p> <p>Gefundeerd selecteren van bruikbare management-instrumenten</p>	<p>Actuele managementconcepten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Employability • Benchmarking • Business Proces design • Integrale kwaliteitszorg • Empowerment • Kerncompetenties • Downsizing • Decentralisation • Outsourcing • Customer orientation • Leiderschapsstijl Quinn • Situationeel leiderschap
<ul style="list-style-type: none"> • Zelfstandig optreden • Nemen van besluiten • Creativiteit • Oplossen problemen • Omgaan met paradoxen 	<p>Verkennen van persoonlijke krachten en tekortkomingen o.a. door toepassing en herkenning van alternatieven.</p>	<p>Managementvaardigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerken, motiveren • Communiceren, presenteren, gesprekstechnieken • Onderhandelen, conflicthantering • Probleem oplossen: van oplossings- naar

³ Handboek Managementvaardigheden, Tweede Editie, Robert E. Quinn e.a., Academic Service, 1997

		probeemgericht <ul style="list-style-type: none"> • Managing creativity • Time management, plannen en organiseren, projectmatig werken • Geven van en omgaan met feedback
<ul style="list-style-type: none"> • Zelfstandig optreden • Nemen van besluiten • Omgaan met onzekerheid 	Effectief toepassen persoonlijk managementinstrumentarium	Persoonlijke managementeffectiviteit <ul style="list-style-type: none"> • Kernkwaliteiten • Teamrollen • Leerstijlen • Leiderschapsstijl • Visie-ontwikkeling

Naast de voorbereidingen voor en het spelen van de MYRON-simulatie, krijgen de deelnemers literatuur te bestuderen die betrekking heeft op bovenstaande modules. Zij houden hiervan regelmatig voordrachten voor managers van het bedrijf van herkomst, die hiervoor kunnen worden uitgenodigd.

10. Integratie van kennis en vaardigheden

Om MYRON[®]-deelnemers in de gelegenheid te stellen hun kennis en vaardigheden met elkaar in relatie te voorzien, wordt de centrale studieopdracht het opzetten van een imaginair bedrijf. Hierbij snijdt het mes van verschillende kanten. In het volgende hoofdstuk zal dit nader worden uitgediept. De inhoud van de afzonderlijke college-modules vloeit in elkaar over en vormt derhalve een eenheid. We zouden er zelfs van kunnen/mogen uitgaan dat MYRON[®] het centrale thema is, waaromheen kennis, vaardigheden en attitude worden opgebouwd en toegepast.

11. MYRON[®] als simulatie

11.1 Inleiding

MYRON[®] is de naam voor een virtueel, dienstverlenend bedrijf (non-profit) dat moet worden opgezet door de gezamenlijke deelnemers aan MYRON Training & Simulation[®] in het kader van YPP.

De naam MYRON is afgeleid van een groot Grieks beeldhouwer tijdens de Griekse bloeitijd. Myron wist in zijn figuren zo sterk de beweging te suggereren dat zijn tijdgenoten ze roemden als een bijna bedrieglijke nabootsing van het leven zelf. Het beeld "De Discuswerper" is van zijn hand en is in het logo terug te vinden.

Naast het aanbieden van kennis, zoals benoemd in MYRON Training & Simulation[®], vindt het actieve leren in de praktijk plaats middels deze MYRON Training & Simulation[®], op basis van de vier bij de deelnemers aanwezig geachte competenties: leergierigheid, brede belangstelling, doorzettingsvermogen en ambitie.

11.2 Doelstellingen

- De deelnemers leren alle facetten van bedrijfsvoering in de praktijk kennen en passen de programma-onderdelen uit MYRON Training & Simulation[®] toe.
- Nadruk op verkennen, herkennen en toepassen (kijken, denken en doen)
- Teambuilding
- Vergroting van managementkennis, -inzicht en -vaardigheden en het integreren hiervan
- Bevorderen creativiteit
- Het maken van verslagen en het samenstellen van referaten en het presenteren daarvan

11.3 Investing in tijd en globale planning

Naast enkele gezamenlijke studiedagen dienen de deelnemers ook eigen tijd in te brengen, met name voor het bestuderen van leerstof en twee zaterdagen voor MYRON Training & Simulation[®].

Het “bedrijf” gaat van start op 21 oktober 2003 en wordt “verkocht” in april 2004. Elke MYRON[®]-maand staat voor 2 kalendermaanden. Het bedrijf bestaat dus in totaal 1 denkbeeldig jaar. <Of anders overeen te komen!>

Fase 1 – vijf dagdelen voorbereiding

Deelnemers wonen een informatie-bijeenkomst bij van een dagdeel, waarin doel en opzet van MYRON-training & simulatie[®] wordt uiteengezet binnen de YPP-kaders met betrekking tot gewenste leiderschaps- en managementstijlen. In deze eerste bijeenkomst wordt MYRON[®] opgericht en ingeschreven in een (denkbeeldige) Kamer van Koophandel. Het businessplan wordt geschreven in een periode van ca. 2 weken. Het businessplan wordt beoordeeld door de docenten van ‘Uw Bedrijf’. Het businessplan wordt eventueel aangepast naar aanleiding van commentaar. Portefeuilleverdeling vindt plaats. Zie verdere uitwerking in paragraaf 8.6.

Fase 2 – vier dagdelen spel

Strategie van Myron wordt bepaald en het bedrijf komt tot leven. Eindspel 2 volle dagen. Acteurs (intern/extern) komen langs. Tenslotte verkopen de deelnemers het bedrijf aan ‘Uw Bedrijf’ of aan een groep van managers van de bedrijven van herkomst, in een open concurrentie.

11.4 Verificatie

Op 24 februari 2003 vindt een tussentijdse “totaal-audit” plaats, naar zowel kwaliteit, cultuur als liquiditeit. Er worden functioneringsgesprekken georganiseerd. Op 23 maart 2004 wordt de totale balans opgemaakt en vindt er een (individuele) beoordeling plaats. Uiteraard is hier de betrokkenheid van docenten van ‘Uw Bedrijf’ groot: zij voeren deze (tussentijdse) audit uit, de functioneringsgesprekken en de beoordeling.

Uit de verkoop van het bedrijf moet blijken hoe er is geleerd: the proof of the pudding is in the eating.

11.5 Spelregels

1. Het spel start op 21 oktober 2003, waar in 1 middag de basis voor MYRON[®] wordt gelegd. Het betreft hier een bepaling van visie, missie en resultaatgebieden, welke in principe vrij van keuze zijn. Als de keuze een feit is, is er geen weg meer terug, want aan het einde van de dag wordt het bedrijf ingeschreven in het register van een virtuele Kamer van Koophandel en wordt een startkapitaal uitgereikt in virtuele euro’s. Via internet zijn startersgegevens op te vragen.
2. Via opdrachtkaarten worden vooraf beschreven portefeuilles uitgedeeld voor:
 - personeel en organisatie
 - interne en externe communicatie en marketing
 - opleidingen
 - financiën en inkoop
 - administratie
 - facilitaire zaken en beheer
 - technische zaken
 - juridische zaken
3. Elke evenwichtige combinatie van portefeuilles is mogelijk (ter bepaling van de deelnemers zelf op basis van hun door henzelf ingeschatte competenties en voorkeuren).
4. De deelnemers schrijven hun eigen rolverdeling en taakomschrijving. Per portefeuille wordt wel vooraf een zeer beperkte taakomschrijving uitgereikt.
5. De deelnemers zijn allen directeur van het bedrijf en in die rol voege persoonlijk aansprakelijk voor het samenstellen van het ondernemingsplan en het welslagen van het bedrijf.
6. De simulatie wordt gemonitord en begeleid door “Counsellors” (bij voorkeur te benoemen uit ervaren leidinggevendenden/opleiders/bedrijfskundige van ‘Uw Bedrijf’ die goed bekend zijn met doel en inhoud van het spel). De deelnemers kunnen hier terecht voor consultatie. Het counsellor-schap kan op zijn beurt weer deel uitmaken van het Advanced-programma.

7. Valebo! fungeert als “director/gamemaster”, die alle post van MYRON[®] ontvangt en het scenario beheert, waaronder het versturen van “bankafschriften”, concept-personeelsadvertenties en “mailsheets”. De director/gamemaster speelt tevens de rollen van klanten en toeleveranciers. Ook worden de twee-wekelijkse voortgangsrapportages aan de director/gamemaster gezonden. E.e.a. is dan reeds in draaiboeken voorbereid.
8. Op voor de deelnemers onverwachte momenten zal aan hen een zgn. “mailsheet” worden toegezonden door de “director/gamemaster”, waarin een geleidelijke verzwaring (bv. door verhoging van de tijdsdruk) of uitbreiding van of onverwachte wending aan de opdracht wordt meegedeeld. “Radio- en tv-uitzendingen” moeten het beeld echter doen lijken.
9. Uiteraard worden hieraan beloningen en boetes gekoppeld.
10. Grote acties als investeringen en personeel aannemen mag slechts eens per twee weken plaatsvinden. Bedrijven acquireren mag altijd.
11. De deelnemers creëren zelf hun gremia en dragen zelf zorg voor boekhouding, inkoop, verslaglegging en voor interne als externe communicatie.
12. De deelnemers zijn vrij in het kiezen van de werkplek(ken).
13. De deelnemers zijn vrij in het bepalen van hun beleid, inclusief investeringen. Hierbij is het toegestaan om werknemers in te huren, gebouwen neer te zetten, etc., zij het allemaal “virtueel”
14. De fictieve bank werkt volgens algemeen bekende bepalingen.
15. Er wordt veelvuldig gebruik gemaakt van e-mail.

11.6 Het bedrijf MYRON

- De simulatie is ontworpen om mensen in de non-profit sector bedrijfsmatig te laten denken en werken. Als er specifieke eisen zijn als zware sales-trainingen of specifieke marketingmodellen, die zitten er (nog) niet in. Dit is voor het programmamanagement wel een uitdaging, bv. door het vooraf kiezen van specifieke portefeuilles.
- Op dag 1 - de start van het bedrijf - komen de deelnemers bij elkaar op een externe lokatie. Hierbij zijn zoveel mogelijk participanten aanwezig: minimaal de deelnemers, de director/gamemaster, leden van het MD-comité van ‘Uw Bedrijf’ en enkele Counsellors.
- De deelnemers bereiden voor deze dag een CV (in veelvoud) voor, waarin minimaal zijn opgenomen:
 - * personalia
 - * hobby’s
 - * competenties
 - * uittreksel van POP m.b.t. individuele leerpunten
- Na een inleiding door MD-comité en director/gamemaster maken de deelnemers met elkaar kennis in kleine kring door uitwisseling van CV’s.
- Hierna wordt de simulatie-doelstelling uitvoerig uitgelegd en toegelicht door de director/gamemaster aan de hand van spelregels en “articles of association” (statuten).
- De portefeuilles worden verdeeld en vastgelegd door de deelnemers, nadat zij uitvoerig over MYRON[®] van gedachten hebben gewisseld: met behulp van waarden-en-normen-set van ‘Uw Bedrijf’ en globale taakomschrijvingen hebben zij eerst de visie, missie en resultaatgebieden van hun bedrijf vastgelegd bij de virtuele KvK.
- Zij creëren op middag 1 ook reeds 2 toeleveranciers en 4 klanten.
- Er wordt een overzicht van kosten en baten overlegd. Een startkapitaal wordt bepaald. De eerste imaginaire bankovereenkomst wordt getekend.

12. Overzicht planning

	datum	datum	datum	datum	datum	datum
Blok 1	Ondernemings- plan; portefeuilles					
Blok 2		Bedrijfsstructuur				
Blok 3			Bedrijfsstructuur Input YPP			
Blok 4				Input YPP; Audit; presentaties		
Blok 5					Actie met acteurs, docenten; presentaties	
Dag 1						Acteurs
Dag 2						Acteurs - verkoop