

## Projectvoorbeelden

### Verandermanagement, Teamontwikkeling, ICT, Bestuurlijke informatievoorziening.

**Opdrachtgever:** Verzekeringen (zorg) en ICT

**Activiteit:** Opzetten innovatief bedrijf (BPO)/volledig geautomatiseerde backoffice voor high volume polisverwerking. Selecteren en managen 4 mdw. van de BPO. Aansturen projectteam van 15 mdw.

Opdrachtgever voor IT ontwikkelteam van 40 mdw / opstellen SLA's

Projectkosten: Hfl 50 miljoen. Projectleider test en acceptatie

**Duur:** 6 mnd

**Meerwaarde:** Doorlooptijdverkorting polisproductie van een complexe levensverzekeringsvorm van 2 maanden naar 2 uur. Selectie van snelle perfectionisten.

**Opdrachtgever:** ICT bedrijf

**Activiteit:** Integratie van extern IT bedrijf (ontwerp en ontwikkelen van websites; 25 mdw. ) in IT bedrijf van 500 mdw.

**Duur:** 3 mnd

**Meerwaarde:** Managen, selecteren en begeleiden van 25 verwende mdw. Professionaliseren werkwijze.

**Opdrachtgever:** ICT-bedrijf

**Activiteit:** Aansturen teams en samenwerking bevorderen. Als sr.Manager Development aansturen van 3 managers (30 developers) en 1 enterprise-architect.

Mede opstellen Visie, Misie, Strategie en zorg dragen voor de implementatie ervan door onderlinge communicatie en afstemming te bevorderen tussen de strategieteams. Aansturen strategieteam Resultaatgericht Samenwerken; organiseren en geven van trainingen, themadagen en coaching met dit thema.

**Duur:** 6 mnd

**Meerwaarde:** Een samenwerking die al 2 jaar niet liep binnen 2 maanden goed werkend gekregen.

**Opdrachtgever:** ICT Belastingdienst

**Activiteit:** Heropzetten afdelingen/teams Bestuurlijke informatievoorziening en SAP.

Klaarmaken voor going-concern. Professionaliseren medewerkers en managers. Aansturen 3 consultants-teams binnen de belastingdienst. Heropzetten afdeling. Teambuilding.

Afbouwen huidige organisatie- en werkwijze en implementeren nieuwe wijze; inclusief introductie nieuwe Olap-software. Begeleiden/coachen bij bewustwording echte drijfveren en contraproductieve angsten/belemmeringen 17 consultants (auditors, SAP en Best.Inf.)

Introductie smart-doelstellingen bij persoonlijke ontwikkelpunten en daarmee de koppeling aan de bedrijfsdoelstellingen. Bedenken en organiseren "ontwikkeldagen" voor 40 medewerkers en management gericht op verbeteren primair proces en implementatie

jaarplan, verhogen participatie en vertrouwen in het nut van initiatief bij medewerkers en verhogen luistervaardigheid en faciliterend vermogen van het management.

**Duur:** 9 mnd

**Meerwaarde:** Heropzetten en autonoom maken van een getraumatiseerd team. Herzien acceptatieproces van het aannemen van opdrachten; van geen Nee durven zeggen naar objectieve criteria.

**Opdrachtgever:** R&D-bedrijf chip-ontwikkeling

**Activiteit:** Vaststellen opleidings-behoefte en persoonlijke blokkades bij directie en medewerkers. Verbeteren onderlinge samenwerking, coachen directeur en opstellen businessplan voor de komende 3 jr. Coachen directie. Voeren van 3 gesprekken per medewerker.

Begeleiden werkoverleg.

**Duur:** 1 mnd

**Meerwaarde:** Kunnen sparren met over-intelligente super technische mensen

**Opdrachtgever:** Luchtvaartbedrijf

**Activiteit:** Opstellen afdelings- en businessplannen van de divisie.

Bepaling ICT- behoeften over 3 jr. Opstellen SLA's en Ontwikkelplanning Coachen van 4 afdelingsmanagers en divisiemanager. Aansturen 15 programmeurs.

**Duur:** 6 mnd

**Meerwaarde:** geen

**Opdrachtgever:** Zorgverzekeraar

**Activiteit:** Bedrijfsbreed opstellen van persoonsgerichte afdelings- en businessplannen van afdelingshoofden en directieleden.

Bepaling van daaruit voortvloeiende ICT behoeften. Opstellen offerte DIS & Workflowmanagement. 4 gesprekken per leidinggevende. In totaal 18 leidinggevenden van alle disciplines. Bewustmaking van persoonlijke mogelijkheden en beperkingen. Stimuleren van denken in interne klant- leveranciersrelaties. Uitwerking van hun ideeën in afdelingsplannen. Uitwerking DIS-behoeften van het callcenter. Advisering directeur m.b.t. oplossing van specifieke gedrags problemen.

**Duur:** 7 mnd

**Meerwaarde:** Structuur en doelgerichtheid inbrengen in deze organisatie. Interne fraude oplossen.

**Opdrachtgever:** ICT bedrijf

**Activiteit:** Inkoop en distributie 500 laptops en mobiele telefoons Opstellen functionele eisen. Offerteaanvragen uitsturen. Prijsonderhandelingen (budget Hfl. 2 miljoen)

Adviseren directie.

Selectie en uitrollen (via een groot feest)

**Duur:** 3 mnd

**Meerwaarde:** Kostenbesparing

**Opdrachtgever:** Verzekeringsmaatschappij (schade en finance)

**Activiteit:** Opstellen van en adviseren over IT-architectuurplan/IT beleid voor de komende 5 jaar.

Herontwerp primaire procesflow vd Financiële administratie (BPR) en dit als pilot gebruiken voor de functionele eisen die moeten worden gesteld aan de nieuwe product/ service architectuur.

Bedenken en beschrijven van een moderne ITarchitectuur. Herontwerp en beschrijven vd financiële administratieve flow

**Duur:** 6 mnd.

**Meerwaarde:** een moderne ITarchitectuur ontworpen in 3 mnd, waar de specialisten in dit bedrijf al een jaar vergeefs mee bezig waren geweest (bleek achteraf).

**Opdrachtgever:** ICT bedrijf

**Activiteit:** Implementeren van een nieuw ontworpen integraal bancaire informatiesysteem in een lokale vestiging. Inrichting organisatie; planning; configuratie database en software; conversie; testen; opleiden.

**Duur:** 6 mnd

**Meerwaarde:** Geen specifieke meerwaarde.

**Opdrachtgever:** Verzekeringsmaatschappij (schade, leven)

**Activiteit:** Opstellen functionele eisen en inhoud van een website voor de afdeling Marketing.

Leveranciersselectie. Herontwerpen en invoeren van een cliënt/project-registratiesysteem.

**Duur:** 4 mnd

**Meerwaarde:** Doorbreken van de zakelijke belangen die eenieder meende te moeten hebben bij de inhoud van de website; én de persoonlijke belangen van het afdelingshoofd

## Projectvoorbeelden projectmanagement

**Opdrachtgever:** Vakbond

**Activiteit:** Marktanalyse en het opstellen van sectorplannen via workshop. Coördineren dataverzameling en data-analyse. Terugkoppeling resultaten via workshops. Begeleiding team bij het maken van de businessplannen die op basis van de data moesten worden opgesteld.

**Duur:** 6 mnd

**Meerwaarde:** Beslissen op basis van feiten. Minder discussies of conflicten.

**Opdrachtgever:** Commercieel opleidingsinstituut

**Activiteit:** Het doel van de reorganisatie is klantgericht, zakelijker en projectmatiger werken. Adviseren en coachen managers bij de professionalisering van het bedrijf. Coachen medewerkers. Gedragsveranderingen bewerkstelligen.

**Duur:** 6 mnd.

**Meerwaarde:** De reorganisatie qua insteek veranderd. Van extrinsieke motivatie naar intrinsiek.

**Opdrachtgever:** Woningbouwcoöperatie

**Activiteit:** Professionaliseren attitude en werkwijze via Interim-coaching en coaching on the job.

Knelpunten opheffen en mensen in beweging krijgen. De opdracht bestond uit: het aansturen/begeleiden van 3 managers bij het maken en realiseren van hun 3-jarige afdelingsplannen.

Coachen van deze managers en van enkele medewerkers buiten deze afdeling;

Aansturen van een team van 10 mensen;

Een advies uitbrengen over de toekomstige procesgang, beoordeling, communicatie en aansturing;

Coachen van het hoofd P&O;

Begeleiden van de directeur van een te verzelfstandigen bedrijfs onderdeel bij het verzelfstandigen ervan.

Organiseren van een confronterende meeting met als thema de haalbaarheid van afdelingsplannen in het licht van het primair proces.

**Duur:** 6 mnd

**Meerwaarde:** Vertrouwen kweken in alle zwaar beschadigde relaties

**Opdrachtgever:** Zorgverzekeraar.

**Activiteit:** Oplossen crisis:

Drie maanden achterstand in de declaratieverwerking (390.000 particuliere declaraties = 1,2 milj. nota's), 2 extra callcenters om de stroom vragen en klachten op te vangen, een team samengesteld uit 3 bedrijven vanuit 3 zeer verschillende omgevingen/culturen, drie verschillend ingerichte automatiseringsprocessen en drie verschillende werkwijzen, een ziekteverzuim van 25% binnen een team dat sowieso al 30% kleiner was dan de bezetting die voor de reorganisatie dit werk deed. Herzien van de wijze van automatiseren bestaand proces. Veranderen primair proces.

Testen nieuwe proces. Functionerings- en beoordelingsgesprekken met medewerkers.

Veranderen inkomende en uitgaande (geautomatiseerde) stromen in afstemming met toeleverende en afnemende afdelingen en bedrijven. Inhuren tijdelijke medewerkers.

Begeleiden enkele medewerkers naar andere werkzaamheden (van administratie naar sec. callcenter.) Begeleiden 3 teamleiders en afdelingshoofd. Indirect aansturen van 120 mdw.

Direct aansturen van 14 vaste medewerkers en 8 ingehuurde mdw.

**Duur:** 6 mnd

**Meerwaarde:** Verschuiven aandacht van probleem naar oplossing. Die zat niet in de bezetting of de fusie, maar in de automatisering van het proces en de aansturing van de ICT afdeling door de directie.

In andere woorden; de oorspronkelijke bezetting had altijd al 60% lager gekund.

**Opdrachtgever:** Zorgverzekeraar

**Activiteit:** Afbouwen en verhuizen van de organisatie van 500 naar 0 medewerkers.

(60% is verhuisd naar de gecentraliseerde organisatie; 40% vertrokken of boventallig).

Bewaken procesvoortgang.

Laatste aanspreekpunt voor iedere manager (18) of medewerker (500), veelal over de gevolgen van het sociaal plan.

Voorkomen van geruchten door helder en snel te communiceren.

Adviseren Directie en RvB m.b.t. consistentie sociaal plan.

**Duur:** 5 mnd

**Meerwaarde:** Nuchter, snel en eerlijk communiceren

**Opdrachtgever:** Bank (hypotheek)

**Activiteit:** BPR financiële administratie.

Verbetering risicoanalyse.

Vermindering inkoopkosten kredieten

Selectie Olaptool en leveranciers. Volledige herziening en beschrijving van het primaire proces. Opstellen functionele en technische eisen, deze keer wel aansluitend bij de capaciteiten van de mdw. De-selectie neurale netwerk. Selectie Olaptool..

Grote hypotheekbank. Projectmanager over 3 mdw.

**Duur:** 6 mnd

**Meerwaarde:** Voorkomen van een keuze voor een te geavanceerd product in relatie tot de kennis van de gebruikers.

## Projectvoorbeelden HRM

**Opdrachtgever:** Overheidsorganisatie

**Activiteit:** In beweging krijgen o.b.v. (h)erkennen eigen verantwoordelijkheid van 100 managers / directieleden binnen een outplacementproject.

Ontwikkelen training “Werkondernemerschap”. Trainingen geven. Loopbaanbegeleiding.  
Bedrijf opzetten

**Duur:** 6 mnd

**Meerwaarde:** Veranderen van verwende, ongemotiveerde mensen in doelgerichtere zelfbewustere mensen.

**Opdrachtgever:** Gemeente

**Activiteit:** Primair proces op orde brengen qua proces, onderlinge communicatie en wijze van S.M.A.R.T. monitoren Coachen en adviseren afdelingshoofd.

Incidentele coaching medewerkers. Ad hoc bijwonen van werkoverleg.

**Duur:** 40 uur ad hoc

**Meerwaarde:** Structuur, inzicht en duidelijkheid in de wijze van aansturing en communicatie.

**Opdrachtgever:** Rijksoverheid

**Activiteit:** Realiseren gewenste bedrijfscultuur van een op te zetten kenniscentrum voor aanbestedingen door overheidsorganisaties. Bepalen van de persoonlijke waarden van de initiatiefnemers. Selectiecriteria bepalen. Zelfselectiemethode ontwikkelen.

Incultureringsprogramma opstellen.

**Duur:** 3 mnd

**Meerwaarde:** 10 selectie-vragen opgesteld waarmee kandidaten geautomatiseerd konden worden geselecteerd met een bijzonder kleine foutmarge, gebaseerd op een objectieve analyse van de wensen van het MT.

**Opdrachtgever:** ICT bedrijf

**Activiteit:** Professionaliseren P&O-afdeling. Opstellen afdelingsplan P&O.

Opstellen opleidingsplan. Selecteren en inrichten P&O informatiesysteem..

Selectie van ICT medewerkers en van een manager P&O

**Duur:** 6 mnd

**Meerwaarde:** Rust en overzicht in de afdeling creëren.

**Opdrachtgever:** Detacheringsorganisatie

**Activiteit:** Opzetten van een organisatie voor het detacheren van 40 projectmanagers en projectengineers (werktuigbouwkundig en elektrotechnisch). Vooral het voeren van selectiegesprekken (6 per dag). Inrichten van de administratieve organisatie. Acquisitie en samenwerkingsvormen opzetten. Manager van de vestiging 1996

**Duur:** 1 jaar

**Meerwaarde:** Geen specifieke meerwaarde.

## Voorbeelden van coachingstrajecten

*Projectleidster die problemen heeft met het maken van keuzes tijdens meningsverschillen*

Doel: keuzes durven maken in deze situaties zonder te emotioneel te worden

Proces: 1 gesprek van 2 uur

Resultaat: Inzicht in en gevoel bij de oorzaak en binnen 2 weken na het gesprek geen last meer van het probleem.

*Productieleider die het te druk heeft, niet meer aan zichzelf en zijn gezin toekomt. Te veel stress.*

Doel: Zichzelf leren managen in dit opzicht; controle over eigen leven

Proces: 1 gesprek van 2 uur

Resultaat: Inzicht in en gevoel bij de reden van dit alles. Gedrag binnen 2 maanden weten te veranderen.

*Afdelingsmanager die andere baan wil maar nog niet weet wat*

Doel: loopbaanbegeleiding

Proces: 2 gesprekken van 2 uur; vroegtijdig gestopt

Resultaat: klant duidelijk gemaakt dat dit proces haar verantwoording is en inzet vereist en ik er niet ben om die verantwoording van haar over te nemen.

*Afdelingsmanager die beter grenzen wil leren stellen*

Doel: verbetering zelfvertrouwen en leren managen van de omgeving

Proces: 5 gesprekken van 2 uur

Resultaat: Na 5 maanden doel bereikt.

*Wetenschappelijk medewerker die altijd te laat is met rapporten en het risico loopt ontslagen te worden.*

Doel: Op tijd rapporten opleveren; beter functioneren.

Proces: 6 gesprekken van 2 uur,

Resultaat: Rapporten worden op tijd geleverd, planning van werkzaamheden gaat goed en de relatie met een aantal collega's mede daardoor duidelijk verbeterd.

*Directeur gemeente met burn out*

Doel: Weer het gevoel krijgen dat ik leef

Proces: 6 gesprekken van 2 uur in 4 maanden en heel veel huiswerk

Resultaat: Zie loopbaanbegeleiding (hierna) + forse carrièreswitch.

N.B. in de regel duurt een echte burn out (niet te verwarren met overspannenheid) 6 maanden langer; dit was echter een man die erg hard aan zichzelf wilde werken.

*Diverse mensen die willen weten wat ze willen*

Doel: Loopbaanbegeleiding. Kennen van ideale activiteiten, werkomgeving, doelgroep en unieke selling point gebaseerd op eigen passies/ambities, angsten en waarden (mijn definitie van "kern").

Proces: 6 gesprekken van 2 uur.

Resultaat: zie doel