

Profiel

Jan Bos. Twee korte, beknopte woorden die even duidelijk zijn als zijn dienstverlening.

Jan Bos. Als interim manager doortastend, hands-on en gedreven.

Bij Jan Bos interim een kernachtige boodschap. Geen vage beloftes, maar concrete, realistische resultaten, die in een vroeg stadium worden verwoord in een plan van aanpak.

Jan Bos. Creëert rust in de organisatie. Enthousiasmeert medewerkers en neemt ze mee in het (veranderings)proces.



Voorstellen

Ik ben Jan Bos (1948). Sinds 1998 ben ik actief als interim manager. Ik werk met name voor de (lokale) overheid en voor non-profit organisaties. Mijn passie ligt in het op natuurlijke wijze begeleiden van mensen en processen in de vaak lastige verandarsituaties. Mijn taak ligt hierbij in het creëren van rust en draagvlak, door letterlijk náást de mensen te gaan staan, op elk niveau. 'Ontwapenend' en 'mensgericht' zijn twee kernwoorden die mijn stijl van leidinggeven het best typeren. In de vaak ingrijpende verandertrajecten neem ik de medewerkers graag even de wind uit de zeilen. Ik zorg er voor dat hun werkbelangen in evenwicht komen met de organisatie, zodat de medewerkers daarna weer op volle kracht vooruit kunnen, met vóóral plezier in het werk.

Mijn inzet beperkt zich niet tot een bepaald taakveld, maar omvat advies, management en coaching op tal van beleidsterreinen. Vanuit mijn achtergrond - financieel én bedrijfskundig met ervaring bij overheid en in het bedrijfsleven - word ik vaak gevraagd voor het reorganiseren van bedrijfsprocessen en afdelingen. Een belangrijke focus ligt hierbij op het menselijke aspect van de opdracht. De laatste jaren valt de nadruk steeds meer op onderlinge relaties en over de wijze van aansturing. Ondanks, of wellicht dankzij, het tijdelijke karakter van mijn inzet slaag ik er in om de behaalde resultaten, in samenwerking met de medewerkers, te verankeren in de organisatie.

Mijn kracht in interim-opdrachten

Als interimmanager richt ik mij vooral op zaken waar een combinatie van de volgende drie vaardigheden gevraagd wordt:

- Expertise op het gebied van financiën en bedrijfsvoering
- In not-for-profit en/of overheidsorganisaties
- Waar mensen centraal in het veranderproces (dienen te) staan

De expertisegebieden

De drie belangrijke expertisegebieden zijn:

- Het realiseren van inhoudelijke doelstellingen
- De organisatie of het organisatieonderdeel op het gewenste niveau te brengen
- Medewerkers te helpen de beweging te maken van A naar B

Het gaat hierbij vooral om het verhogen van de prestaties en het onafhankelijk, zelfsturend leren werken. Er wordt hierbij op het tweede gefocust als drijfveer voor het eerste. Daarbij wordt er voor balans gezorgd tussen de rollen van medewerker en manager.

Vaardigheden

Vaardigheden die worden ingezet zijn

- Voeling maken met wat er in organisaties speelt: inhoudelijk en qua gedrag
- Weten te onderkennen waar mensen behoefte aan hebben
- Vermogen om sluimerend potentieel te ontdekken en te ontwikkelen

Hoe doe ik dit: als procesmanager

Ik beschouw het als mijn hoofdopdracht medewerkers de beweging van A naar B te laten maken:

- Door het geven van een stuk rust
- Door als peoplemanager (op betrokken wijze) de voorwaarden hiervoor te creëren; de mensen serieus te nemen in openhartige gesprekken en hen te faciliteren.
- Door het creëren van een netwerk: problemen en blokkades worden besproken en opgelost. Dit netwerk geldt ook richting andere organisaties (c.q. organisatie onderdelen) in de keten.

Als procesmanager sta ik naast de mensen; op elk niveau; van werkniveau tot op het niveau van bestuur. In de opdrachten kan het ook gaan om het omkeren van langdurige vervelende situaties. Om het vlottrekken van vastgelopen processen. Het enthousiasmeren van mensen. Het optreden als katalysator. Daarbij zorg ik voor het nemen van initiatieven en het inbrengen van creativiteit en een stuk daadkracht. In de opdrachten neem ik de mensen 'mee' in het proces. In een vroeg stadium wordt in een plan van aanpak de visie op de aanpak verwoord, passend bij de medewerkers en de problematiek, zodat ook de opdrachtgever een goed gevoel kan hebben bij de aanpak.

Hoe doe ik dit: als inhoudelijke begeleider

In de opdrachten wordt functionele expertise op het vlak van financiën en bedrijfsvoering ingebracht en inhoudelijke kennis en ervaring op diverse terreinen vanuit overheden, het bedrijfsleven en verschillende maatschappelijke organisaties.

Verkort CV

In 1971 begin ik als Hoofd Administratie bij een gerenommeerde drukkerij. In 1978 word ik Hoofd Financiële Zaken bij de Groningse ziekenfondsen, die in 1983 samengaan in zorgverzekeraar RZG (nu onderdeel van Menzis). In 1993 volgt de overstap naar Arbeidsvoorziening Breda (later Midden en West Brabant), waar ik als controller sterk betrokken ben bij de regionale ontwikkelingen op allerlei terrein. Zowel bij het RZG als bij Arbeidsvoorziening ben ik lid van het managementteam.

In 1994 rond ik, als logisch vervolg op de eind 70-er jaren doorlopen SPD opleiding, de HOFAM opleiding af. In het voorjaar van 1998 besluit ik mij toe te leggen op het vak van interimmanager. Gedurende een fors aantal jaren interim-management ben ik uitgegroeid tot deskundige op het gebied van veranderingsprocessen bij de overheid en overheidsgerelateerde organisaties. Terwijl het werk 'tijdens de verbouwing' doorgaat. Waar mijn opdrachten in het begin vaak een financieel bedrijfsmatige invalshoek hadden, krijgen ze steeds meer een allround karakter. De begeleiding van lastige veranderingstrajecten vormt tegenwoordig de kern van mijn werk. Het 'vlottrekken' van delen van organisaties is nu mijn specialisme; de mensgerichte aanpak is mijn kracht.

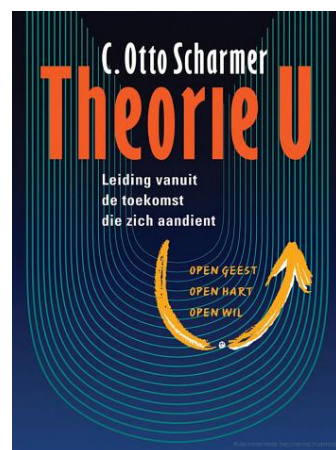
Mijn passie ligt in de samenwerking met mensen. Om dat verder te ontwikkelen volg ik vanaf 2006 leergangen op het vlak van 'authentiek en verantwoord leiderschap' en 'integraal waarnemen'. In de periode 2008/2009 heb ik de 1-jarige opleiding Counselor / Coach gevolgd.

Mijn complete, meest recente CV kunt u opvragen door een E-mail te sturen naar info@janbosinterim.nl.

Theorie U

Theorie U gaat over persoonlijk leiderschap, met als kernvraag: Hoe kan ik als mens een volstrekt eigen bijdrage leveren aan de maatschappij, die tegelijkertijd aansluit bij wat de omgeving echt nodig heeft? Otto Scharmer nodigt ons uit om de wereld op een nieuwe manier te zien. Waar en hoe we onze aandacht inzetten is de sleutel tot wat we creëren. Hetgeen ons vaak weerhoudt om 'in het nu te zijn', is wat Scharmer onze blinde vlek noemt, een plek in ons innerlijk waaruit we handelen. Door het U-proces te doorlopen leren we in contact te komen met ons ware zelf. Scharmer noemt dit 'presencing', 'to sense and bring in the present one's highest future potential', ofwel het hoogst haalbare toekomstige potentieel waar te nemen en in het nu te realiseren.

Theorie U wordt daarom gezien als hét nieuwe managementboek van deze tijd: niet uitgaan van het verleden, maar uitgaan van hoe de toekomst zich in het nu manifesteert! Inmiddels werken wereldwijd vele organisaties en adviseurs volgens *Theorie U*. Dit boek is mede uitgangspunt voor de wijze waarop Jan Bos zijn veranderopdrachten met mensen realiseert.



Opdrachten en ervaring

Als interim-manager heb ik onder meer gewerkt voor diverse gemeenten, een provincie, een ministerie en een aantal overheidsgerelateerde organisaties, zoals SW- bedrijven; een hogeschool en verzekeringsinstellingen. Door mijn ervaring met overheidsorganisaties én het bedrijfsleven kan ik in lastige omgevingen in korte tijd zorgen voor efficiënte en effectieve werkmethoden en een goede samenwerking tussen mensen.

Ik heb interim-opdrachten uitgevoerd bij de gemeenten Amsterdam (Werk en Inkomen), Asten (Financiën en Belastingen), 's-Gravendeel (Middelen), Rozenburg (Financiën), Tilburg (adviesopdracht Sociale Zaken), Valkenswaard (Sociale Zaken), Zwolle (Expertisecentrum), Zwijndrecht (Financieel Beheer). Daarnaast opdrachten bij de provincie Fryslân in Leeuwarden, het Ministerie van Defensie in Den Haag, de Hanzehogeschool in Groningen en bij de SW bedrijven in Alphen aan den Rijn, Middelharnis, Uden en Utrecht. Ook ben ik als interimmanager actief geweest bij pensioenverzekeraar PGGM te Zeist en in de sector Logistiek & Handel, bij Veneka BV te Beuningen.

We werken een aantal aansprekende projecten uit.

Fusie bij drie organisaties

Bij een fusie van 3 organisaties tot één gemeentelijke dienst heb ik, als Kwartiermaker / Projectleider, gezorgd voor de voorbereiding en ontwikkeling van een groot deel van het Shared Service Centrum. Ik heb hierin een stimulerende en enthousiasmerende rol voor zowel medewerkers als materiedeskundigen.

In de opdracht is het proces vlotgetrokken en zijn door goede communicatie en met draagvlak knelpunten opgelost. De bemensing en nieuwe werkprocessen zijn vervolgens operationeel gemaakt zodat de nieuwe organisatie binnen dit deelgebied van start kon gaan.

Duur opdracht: 6 maanden

Functiecentralisatie overheidsorganisatie

Bij een overheidsorganisatie vindt een centralisatie van de financiële functies plaats. Uitgangspunt is het visiedocument 'Van nu naar nieuw'. Vanuit de functie Clusterleider Financieel Beheer – met dagelijkse leiding over dertig mensen – participeer ik in de selectie en het plaatsingsproces van zestig financiële medewerkers organisatiebreed. In de functie werk ik aan de visie, neem ik initiatieven en begeleid ik het proces voor de dertig mensen van het eigen cluster. Ook het organiseren van (nieuwe) samenwerkingsrelaties behoort tot mijn takenpakket en ik ben verantwoordelijk voor het operationeel proces van de financiële administratie tijdens de verbouwing.

Binnen de opdracht is de centralisatie gerealiseerd en geborgd en zijn nieuwe leidinggevenden aangetrokken en ingewerkt.

Reorganisatie overheidsorganisatie

Bij een overheidsorganisatie heeft een ingrijpende reorganisatie plaats gevonden met veel impact voor de medewerkers. In dezelfde periode wordt ook een nieuw financieel systeem ingevoerd. Er zijn grote achterstanden in werk. Van veel kanten is er ontevredenheid ontstaan. Het organisatieonderdeel heeft een imagoprobleem en er is veel kritiek. Intern zijn er problemen op het vlak van onderlinge relaties en er is ongenoegen over de wijze van aansturing.

In de opdracht heb ik, vanuit de rollen van Verbetermanager maar ook als Lijnmanager, in samenwerking met Directie en Medezeggenschap nieuwe duidelijke rollen en verantwoordelijkheden georganiseerd. Gezamenlijk hebben we gewerkt aan een eenduidige klantgerichte organisatie en aandacht voor én vertrouwen tussen leiding en medewerkers. Er zijn ook nieuwe samenwerkingsverbanden georganiseerd. Tot slot is ook de productie geprofessionaliseerd en het imago flink verbeterd.

Duur opdracht: 13 maanden

Relatieverbetering

Bij een onderdeel van een organisatie is de relatie tussen leiding en een deel van de medewerkers niet goed en zijn motivatie en productie onder de maat. Het betreft hier negentig HBO- en Academisch geschoolde interne- en externe medewerkers.

In de opdracht ben ik als Verbetermanager gestart met het in beeld brengen van het ongenoegen en de thema's in medewerkers sessies. Vervolgens hebben medewerkers en leiding deze thema's gezamenlijk opgepakt. In de opdracht draag ik ook verantwoordelijkheid voor het proces, de initiatieven en het realiseren van draagvlak. Aan het eind van de opdracht zijn de medewerkers gemotiveerd, zijn er nieuwe doelstellingen voor de productie geformuleerd en zijn diverse thema's opgelost. Tijdens de uitvoering van de opdracht zijn de reguliere werkzaamheden doorgegaan.

Duur opdracht: 11 maanden

Managen van ambities

Een onderdeel van een organisatie houdt zich bezig met ambitieuze kerntaken als inkoopmanagement, aanbestedingstrajecten, inrichten processen, informatievoorziening. Als Hoofd Bedrijfsbureau van het Facilitair Bedrijf zorg ik, tijdens een periode van afwezigheid van de leiding, voor continuïteit in, en verdere ontwikkeling van het organisatieonderdeel. In de opdracht heb ik (mede) gezorgd voor het verbeteren van de relatie met de klanten en daarnaast medewerkers actief begeleid en gecoacht. De opdracht is vervolgens afgesloten met een uitvoerig overdrachtdossier.

Duur opdracht: 5 maanden

Huisstijl

Het idee voor het logo komt voort uit mijn 'passie': de scheepvaart. Voor het maken van verbindingen wordt vaak de zogenaamde 'platte knoop' gebruikt. De platte knoop staat voor verbinding, stevigheid en beweeglijkheid. De platte knoop is niet zo maar los te trekken. Het beeld past goed bij mijn wijze van interim-management en coaching: verbinding leggen met de mensen in de organisatie en zo voorwaarden scheppen voor het oplossen van de problemen, het bereiken van de gewenste resultaten en zorgen voor nieuw werkplezier. De platte knoop is abstract verbeeld in het logo door middel van een subtiel lijnenspel.

De kleurstelling is (mede) bepaald op basis van de theorie van De Caluwé en Vermaak. De werkwijze van een manager is opgebouwd uit een aantal voorkeurstijlen, die worden samengevat in een kleur. Op basis van mijn voorkeurstijlen is in de huisstijl gekozen voor een combinatie van transparant wit, rustgevend groen en zakelijk blauw.

Toelichting

In het kort staan de door mij gekozen kleuren voor:

Witdrukdenken: Ervan uitgaan dat de wil en wens en de 'natuurlijke weg' van de mens zelf betekenis toevoegt. De eigen energie van de mensen mobiliseren, eventuele blokkades wegnemen en conflicten optimaliseren.

Groendrukdenken: Mensen motiveren om nieuwe dingen te zien, te leren en te kunnen.

Blauwdrukdenken: Van te voren duidelijke resultaten formuleren. Een goed stappenplan maken. De stappen monitoren en op basis daarvan bijsturen. De complexiteit zoveel mogelijk reduceren.

Contact

Langelaar 34
4847 EM Teteringen

Tel: 076 - 58 77 475
Fax: 076 - 58 10 825

Mobiel 06 - 21 23 24 89
info@janbosinterim.nl

Abn Amro 53.88.36.652
BTW no. NL807651849B01
KvK Breda 20092633

Jan Bos interim is een handelsnaam van J.J. Bos B.V.