



WIARDA PANMAN

VISUEEL CV

DE BASICS

- W.J. (Wiarda) Panman
- drs.
- 's-Hertogenbosch
- B
- 06-20844374
- info@ouipa.nl
- [Klik hier](#)

Hartelijk Vakvrouw
 Enthousiast Integer
 Veelzijdig Zelfstandig
 Positief Gedreven
 Betrokken Duidelijk
 Vastberaden Puur
 Constructief Krachtig
 Analyserend Alert
 People Manager
 Competent Respectvol
 Integer Betrouwbaar
 Tactvol Zorgzaam
 Volhardend

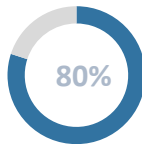
Waar ik voor sta

Ik zie medewerkers uit alle organisatielagen, als de ziel van een bedrijf of organisatie. Wat mij betreft is dat het enige juiste vertrekpunt om met succes een organisatieverbetering te realiseren:

- ✓ Problemen en oorzaken in kaart brengen door onderzoek (diagnose)
- ✓ Samen oplossingen creëren (ontwikkeling)
- ✓ Stap voor stap en op het juiste moment inzetten (uitrollen en borgen)

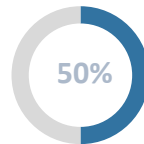
Expertisegebieden

Slow (change) Management



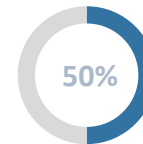
Gevorderd

Rijnlands Organiseren



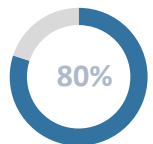
Goed op weg

Lean + Kaizen



Goed op weg

Solution Focused werken



Gevorderd

Successen



Het onderzoeks- en adviesbureau Ouipa is 225% gegroeid sinds 2006



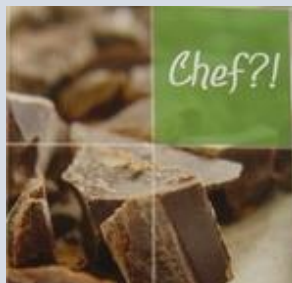
Sterk groeiend kwaliteitsnetwerk van professionals



Nieuwe manier van onderzoeken in de zorg ontwikkeld, verkocht en geïmplementeerd



Projecten uitgevoerd in toenemende aantallen en complexiteit



'Chef?!'

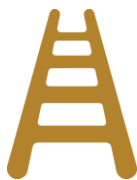
van pure smaken naar pure organisaties is geen pur sang managementboek, maar juist vernieuwend. Met Chef?! kunnen ondernemers, managers en leidinggevenden organisatieontwikkeling beleven door te koken. Elk recept heeft een link met de ontwikkeling van je mensen en je organisatie. Daartussen verbindende input om over na te denken en te laten bezinken. Laat je creativiteit zowel in de keuken als in je organisatie de vrije loop! Neem de eerste stappen naar puur! Klik [hier](#) voor meer informatie.



Rollen



Manager/
Leidinggevende



Coach



Onderzoeker

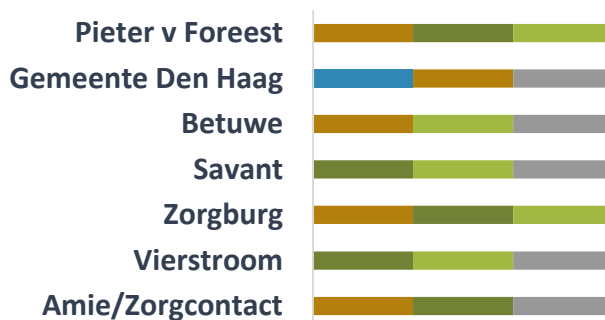


Verbinder



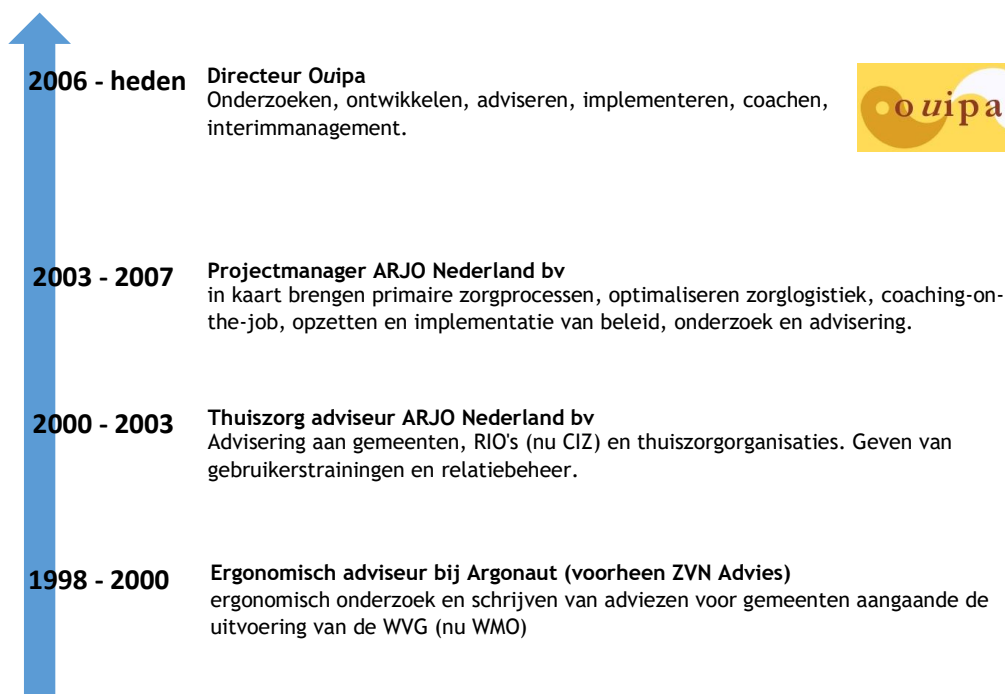
Probleemoplosser

Belangrijke projecten* en bijbehorende rollen



*Zie het volgende blad en [LinkedIn](#) voor uitgebreide projectbeschrijvingen

Carrièrelijn



Werkervaring

Managementfuncties

- Teammanager gemeente Den Haag: team beoordelaars WMO-maatschappelijke ondersteuning en begeleiding 2015. Kwantitatief en kwalitatief hun werk beoordelen en hierop sturen en coachen; team vormen en bouwen; expertise tussen de beoordelaars delen ter vergroting van kennis en ontwikkeling vakmanschap beoordelaar; relatiebeheer en samenwerking met zorgaanbieders in de WMO, maatschappelijke opvang en speciale doelgroepen (bijvoorbeeld forensische zorg/Veiligheidshuis en Jeugdzorg-aanbieders); procesmatige en inhoudelijke overdracht binnen de gemeentelijke diensten regelen vanuit Jeugdwet naar WMO (18+/21+). Daarnaast spoedprocedures inregelen voor meldcodes/meldingen vanuit sociale wijkteams, CJG's, Haagse Integrale Aanpak en (wijk)servicepunten. Hierdoor kon de WMO 2015 succesvol van start.
- Teammanager gemeente Den Haag: samenwerken in de opzet sociale wijkteams. Sociale wijkteams begeleiden in de methodiek van (her)beoordelen WMO 2015. Hiervoor o.a. inhoudelijke kennis beschikbaar gesteld t.b.v. scholing sociale wijkteams.

Advies- en ontwikkeltrajecten

- Project WMO-maatschappelijke ondersteuning en begeleiding 2015: volledige primaire proces ontwikkelen en afstemmen tussen de verschillende gemeentelijke diensten (OCW, SZW, ICT e.d.); ontwikkeling van beleidsregels op basis van de gemeentelijke verordening; beoordelingscriteria op basis van gemeentelijk beleid ontwikkelen en vastleggen; vragen vanuit de gemeenteraad schriftelijk beantwoorden; functieomschrijving (en inschaling), taakverdeling, verantwoordelijkheden van beoordelaars ontwikkelen en vastleggen, tevens sollicitatieprocedure verrichten. Het volledige proces per 01-01-15 implementeren. Hierdoor kon de WMO 2015 succesvol van start.
- ontwikkelscenario's binnen de AWBZ wetgeving VVT: impuls geven aan kwaliteit van zorg op basis van zorgarrangementen (zorgduur en zorgzwaarte voor VVT (voor 01-01-15);
- organisatiediagnose en interventie management VVT: onderzoek en advies voor VVT op het gebied van kwaliteit van zorg: waar liggen de probleemgebieden (in- of extern, verspilling in kaart brengen), hoe dit te verbeteren als kwaliteit van zorg en rentabiliteit niet voldoende is. Hierdoor kon de klant op tijd inspelen op veranderingen in de AWBZ.
- ontwikkelen van onderzoeksmethodieken, o.a. op het gebied van scholing, kwaliteit van zorg en rentabiliteit. Hierdoor kon de klant tijdig organisatieveranderingen, personeelsveranderingen en acties doorvoeren.
- in kaart brengen primaire (zorg)processen door observatie, interviews en meewerken op de werkvloer in verband met kwaliteit van zorg en de verbetering hiervan. Hierdoor kon de audit door de IGZ succesvol doorlopen worden.
- inrichten functieomschrijving, taakverdeling, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, ontwikkelen POP voor opzetten managementsystemen en managementinformatie. Hierdoor kon de groeiende organisatie zich verder professioneel blijven ontwikkelen.
- Voorbereiden van HKZ traject in kinderopvang door samen met management de nog te ontwikkelen onderdelen door te nemen en hierop te acteren.

Coachingtrajecten

- zorg-kwaliteitscoach VVT: aansturen en coachen van teams op kwaliteit van zorg en zorglogistiek; hen laten ontwikkelen in vakmanschap, hen verbinden aan de organisatie. Hierdoor werd er een impuls gegevens aan de kwaliteit van zorg.
- zorg-kwaliteitscoach VVT: visie "belevingsgerichte zorg" door middel van on-the-job-coaching en ontwikkelen en implementeren van meerjarig scholingsbeleid en dit borgen. Hierdoor werd er een impuls gegevens aan de kwaliteit van zorg.
- zorg-kwaliteitscoach VVT: teams laten ontwikkelingen als voorbereiding op zelforganisatie en Rijlands organiseren. Hierdoor verliep de overgang gemakkelijker voor de medewerkers.
- teambuilding/teamcoaching/intervisie: attitude en vaardigheden van medewerkers verbeteren waardoor het team beter ging functioneren.
- implementatie en borging van (zorg)beleid door coaching-on-the-job: aanscherpen van werkmethoden zoals die door medewerkers gebruikt zouden moeten worden (o.a. voorbehouden risicovolle handelingen), risicosignalering ouderen op de kaart zetten + actiegerichtheid medewerkers vergroten + samenwerking andere disciplines. Hierdoor werd er een impuls gegevens aan de kwaliteit van zorg.
- re-integratie- en verzuimbegeleiding (met daarin ook coaching-on-the-job): medewerkers hun fysieke en psychische grenzen leren hanteren op de werkvloer, hoe hiermee leren om te gaan. Hierdoor werd langdurig verzuim verkleind.
- individuele coaching (managers, praktijkverpleegkundigen V&V, medewerkers): coachingsgesprekken en individuele opdrachten in de door de medewerker gekozen doelen. Hierdoor gingen medewerkers beter in hun vel zitten en beter functioneren of zij kwamen erachter dat zij naar ander werk of andere werklocatie op zoek moesten gaan.
- zorgdragen voor beroepspraktijkvorming (BPV) en beoordeling. Hierdoor werden stagiaires goed op hun latere carrière voorbereid en konden zij verbeteren waar nodig.

Werkervaring (vervolg)

Onderzoekstrajecten

- onderzoek opzetten, verrichten en analyseren, o.a. naar ontwikkeling kwaliteit van zorg van specialistisch verpleegkundigen en andere zorgverleners. Hierdoor kon de klant tijdig organisatieveranderingen, personeelsveranderingen en acties doorvoeren.
- business case 'Ontwikkeling productiviteit technische verpleegkundige zorg thuis. Hierdoor kon de klant tijdig organisatieveranderingen, personeelsveranderingen en acties doorvoeren.
- assessments ontwikkelen/afnemen/interpreteren/advies in het kader van sollicitatieprocedures waardoor de juiste mensen voor de juiste plekken werden aangenomen en
- MD trajecten: managementteam laten ontwikkelingen in de door hen gekozen doelen. Hierdoor ging het team beter functioneren en werden vanuit het team zelf veranderingen aangedragen en doorgevoerd.

Trainingen

- ontwikkelen, trainen en borgen in de VVT (meerdere onderwerpen) waardoor er vakinhoudelijke groei kon plaatsvinden
- ontwikkelen en trainen voor gemeente (o.a. Haagse Integrale Aanpak-team - gemeente Den Haag): hen trainen en coachen in de door de manager gekozen doelen waardoor het team kon groeien.

Opleiding

2015 **Studiereis Mondragon University Spanje (Business School Faculty)**

Bedrijfsbezoeken aan onderdelen van de Corporacion Mondragon zoals aan zorgorganisaties en scholen, het bijwonen van presentaties betreffende onderzoek en ontwikkeling van de coöperatie en deelname aan diverse workshops



2013 **Organisatie analyse en interventie management (Masterclass IOIM)**

De Masterclasses van het IOIM richt zich op verander- en interim-managers met ervaring, die doorgroeien naar Executive Management niveau: verbreding en verdieping; toepassen van bedrijfskundige praktijken.



2008 **Oplossingsgericht coachen (NOAM)**

Solution focused coaching binnen het vakgebied Personeel en organisatie. Niveau: Bachelor - HBO



1996 **Doctoraal Gezondheidswetenschappen/Bewegingswetenschappen (UM)**

Wetenschap en onderzoek. Niveau: Master - Doctoraal



1993 **Propedeuse Gezondheidswetenschappen (UM)**

Wetenschap en onderzoek. Niveau: Bachelor - Propedeuse



Referentie quotes

"kwaliteit van de oplossing en zelfredzaamheid van mensen zijn zeer belangrijke uitgangspunten voor Wiarda"

- Suzanne Rambags -
Collega Coach/Trainer

- Esther van Zwol -
Associate Partner, de Veghte

"Wiarda kan wat anderen beloven"

"Wiarda is een daadkrachtige, creatieve en innovatieve manager en adviseur"

- Hélène van Mil -
Directeur WWZ Haaglanden