

# Curriculum Vitae

**Madelon Roeleveld**

06-22755849

madelon@damesopbezoek.nl

14 juni 1965

iepenlaan 81

3723 xe bilthoven



Als projectleider en interim manager heb ik de afgelopen vijftien jaar voor diverse organisaties mooie resultaten behaald.

Ik maak de vertaalslag van plan naar praktisch. Mijn ervaring met uitvoerende teams en het jarenlang werken met academici maken mij de perfecte schakel tussen hoger management en operatie.

Mijn rol is die van verbinder en katalysator. Ik zorg voor commitment en draagvlak, waarbij ik overzicht houd op de ontwikkelingen. De rode draad in mijn aanpak is dat ik de juiste mensen op het juiste moment met elkaar in gesprek breng en houd totdat de gewenste verbeteringen zijn gerealiseerd. Ik ben is procesgericht en pragmatisch.

Ik ben toegewijd en prettig in de omgang. Ik weet op de juiste manier contact te maken en breng stabiliteit in een hectische omgeving. Opdrachtgevers ervaren mij als 'zachte kracht'; ik geef ruimte en vertrouwen en ga waar nodig de confrontatie aan.

Mijn stijl van leidinggeven is coachend. Ik bouw aan teams; ik zorg voor de juiste mensen op de juiste plaats, goede samenwerking, rolvolwassenheid en resultaatgerichtheid. Bij veranderingen weet ik rust en acceptatie te creëren, waarbij tevens de benodigde resultaten behaald worden.

*Volgens assessment Insights:*

'Shows the rare ability to handle both the people-side and the detail-side of a project with equal poise and confidence'.

'Shows a special characteristic of being able to help others on the team to visualize the activities necessary to lead to success in a complex project'.

Zie de blad 2-5 voor ervaring en behaalde resultaten

## Ervaring

### *Projectleider*

UW Reïntegratie

ABN-AMRO Bank

Provincie Friesland

KLIQ

Witte Kruis Connexxion

### *Interim (team)manager*

UW Reïntegratie

Nationale-Nederlanden

KPN

KLIQ

# CV Madelon Roeleveld

## Ervaring & Resultaten

<b>Rol</b>	Projectleider en adviseur (mei 2014 - heden)
<b>Opdrachtgever</b>	Witte Kruis Connexion
<b>Opdracht</b>	Vervolg geven aan een eerder gehouden MTO in de regio Zeeland met als doel verbetering van de cultuur.
<b>Activiteiten</b>	Mijn advies was een integrale aanpak, waarbij alle lagen van de organisatie actief betrokken worden. Ik begeleid de teams door het gehele veranderproces en adviseer de bestuurder.
<b>Resultaat</b>	Beoogd resultaat is verbeterd gedrag en soepeler samenwerking waardoor de interne processen efficiënter verlopen.
<b>Rol</b>	Change manager (jun 2012 - mrt 2014)
<b>Opdrachtgever</b>	ABN AMRO Bank
<b>Opdracht</b>	Begeleiden van medewerkers bij het doorlopen van een ingrijpend veranderproces; een groot deel van de activiteiten op de afdeling gaat verdwijnen.
<b>Activiteiten</b>	Een voor de bank onorthodoxe veranderaanpak (mede) geadviseerd waarbij ik de uitvoering regisseer en de medewerkers in de diverse teams begeleid. Daarnaast heb ik een programma opgezet dat gericht is op de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers, zodat zij nieuwe perspectieven voor zichzelf kunnen vormen, dat ik gedeeltelijk zelf heb uitgevoerd.
<b>Resultaat</b>	Kleinere Shared Services afdeling is in de basis opgezet, 50 % van de medewerkers is, zijn na een gedegen voorbereiding, uitgestroomd.
<b>Rol</b>	Projectleider (jan - mei 2012)
<b>Opdrachtgever</b>	Stedin Meetbedrijf
<b>Opdracht</b>	Begeleiden van medewerkers te bij het maken van gedragen verbetervoorstellen voor het primaire proces met als doel significant betere kwaliteit van de door Stedin Meetbedrijf verleende diensten.
<b>Activiteiten</b>	De aan de werkgroep toegewezen medewerkers uit de teams heb ik ondersteund bij het projectmatig werken en het behalen van de gevraagde resultaten. Daarnaast heb ik gezorgd voor breed draagvlak voor deze voorstellen in de organisatie, zelfs als deze betekenden dat er werk zou verdwijnen.
<b>Resultaat</b>	'Gedragen' rapport met verbetervoorstellen; medewerkers die zich hieraan verbinden en zich actief willen inzetten. De directie geadviseerd ten aan aanzien van verandering van de cultuur en verbetering van de samenwerking binnen de organisatie.
<b>Rol</b>	Projectleider (sep - nov 2011)
<b>Opdrachtgever</b>	UW Reïntegratie
<b>Opdracht</b>	Zorgen voor een betere en meer efficiënte samenwerking tussen de teams. Daarnaast moeten de productieresultaten sterk verbeterd worden.
<b>Activiteiten</b>	Ik ontdekte dat de oorzaak van de problemen een nog niet helemaal doorgevoerde cultuuromslag was en dat de leidinggevenden een remmende factor waren. Ik heb enerzijds in een serie sessies met de operationele teams (zonder leidinggevenden) de wederzijdse verwachtingen afgestemd en vastgelegd. Anderzijds ben ik gesprekken met de leidinggevenden aangegaan. Dit alles in het licht van de gewenste cultuur en het bijbehorende gedrag.
<b>Resultaat</b>	Rolvervolwassenheid bij de betrokkenen, betere samenwerking. Besef van de veranderde omgeving en wat dit van hen vraagt. Productie inzichtelijk gemaakt en initieel verhoogd met 50 %. Consequenties en benodigde vervolgacties zijn voor iedereen helder. Als gevolg hiervan heeft de opdrachtgever een reorganisatie in gang gezet.

## CV Madelon Roeleveld

<b>Rol</b>	Interim Manager (feb - aug 2011)
<b>Opdrachtgever</b>	UW Reïntegratie; kwekerij
<b>Opdracht</b>	Sluiten van de kwekerij van UW (130 mensen, verkoopwaarde 1,2 mio).
<b>Activiteiten</b>	Eerst heb ik draagvlak voor mijn rol gecreëerd bij de leidinggevenden. Vervolgens heb ik een gedragen plan opgesteld voor de doorstroom van de medewerkers naar een ander UW-onderdeel. Hieruit bleek dat de kwekerij een jaar eerder dan gepland zou kunnen sluiten. Dit hebben de leidinggevenden met mijn ondersteuning succesvol uitgevoerd. Verder heb ik de leidinggevenden begeleid bij het afronden van de kwekerij-activiteiten (afspraken met klanten en leveranciers en verkoop van de producten en productiemiddelen) en hun doorstroom naar een nieuwe werkplek.
<b>Resultaat</b>	Kwekerij een jaar eerder dan gepland leeg en klaar voor verkoop/verhuur. Medewerkers en personeel overgeplaatst (weerstand weggenomen). Producten en materieel verkocht.
<b>Rol</b>	Projectleider (jul 2010 - feb 2011)
<b>Opdrachtgever</b>	ABN AMRO
<b>Opdracht</b>	Ondersteunen van de nieuw benoemde managers in een nieuwe bedrijfskolom binnen de organisatie (COO Functions)
<b>Activiteiten</b>	Ik ontdekte dat zowel voor de gehele kolom als voor de managers de nieuwe positie nog veel vragen oepiep. Dit gold ook voor de overige twee kolommen (de ontvangende- en de leverende kolom); zij waren niet overtuigd van de toegevoegde waarde van de nieuwe kolom. Ik heb er voor gezorgd dat alle partijen in wisselende samenstelling systematisch met elkaar in dialoog gingen. Kennis werd gedeeld en de wederzijdse verwachtingen werden afgestemd en vastgelegd.
<b>Resultaat</b>	Nieuwe plaats en functie in de organisatie helder. Basis voor samenwerking met andere kolommen gelegd.
<b>Rol</b>	Projectleider (mrt 2010 - feb 2011)
<b>Opdrachtgever</b>	UW Reïntegratie
<b>Opdracht</b>	Bevorderen van de ingezette cultuuromslag en 'naar buiten' communiceren van de nieuwe werkwijze.
<b>Activiteiten</b>	Eerst heb ik onderzoek gedaan naar de beelden die er van 'het oude' UW bestonden, zowel intern als extern. Op basis van de uitkomsten heb ik de interne- en externe stakeholders geïdentificeerd. Vervolgens heb ik een activiteiten- en een communicatieplan gemaakt. Op basis hiervan bracht ik alle stakeholders op verschillende manieren constructief met elkaar in contact. Hierdoor ontstond wederzijds begrip en de intentie om de relatie intensiever te onderhouden.
<b>Resultaat</b>	UW opnieuw 'op de kaart gezet' bij alle interne- en externe stakeholders. Draagvlak gecreëerd voor 'het nieuwe UW' bij alle belangrijke partijen. Rapport 'Kennen en gekend worden' (evaluatie en aanbevelingen).
<b>Rol</b>	Interim manager (jul 2007 - aug 2009)
<b>Opdrachtgever</b>	Nationale Nederlanden, Collectief Pensioen
<b>Opdracht</b>	Begeleiden van één van de teams (doorloop van 55 mensen) op de afdeling Collectief Pensioen bij het tijdig afronden van de activiteiten en het opheffen van het team.
<b>Activiteiten</b>	Coachend leiding gegeven van het team. Ik heb de teamleden actief ingezet in het vormen van het proces naar de afsluiting en het maken van een plan voor het corrigeren en tijdig opleveren van de pensioenadministratie. Verder heb ik de beschikbare kennis binnen het team effectief ingezet om de kwaliteit te waarborgen. Weerstand is weggenomen en ik heb gezorgd voor ontwikkeling van de medewerkers door hen zowel op inhoud als persoonlijk uit te dagen tot verbetering en groei.

## CV Madelon Roeleveld

<b>Resultaat</b>	Administratie gecorrigeerd, bijgewerkt en tijdig overgedragen. Proces efficiënter ingericht. Medewerkers begeleid en overgeplaatst; afdeling opgeheven.
<b>Rol</b>	Projectleider (okt 2008 - feb 2009)
<b>Opdrachtgever</b>	UW Reïntegratie
<b>Opdracht</b>	Verstevigen van de cultuuromslag.
<b>Activiteiten</b>	Systematisch heb ik alle interne partijen bijeen gebracht om de praktische consequenties van de gewenste cultuuromslag voor eenieder helder te krijgen. Ik was de katalysator, heb het proces gemonitord en de juiste mensen op het juiste moment met elkaar in gesprek gebracht.
<b>Resultaat</b>	Gezamenlijk gedragen koers. Instrumenten/methodieken geïntroduceerd waarmee de veranderingen daadwerkelijk gerealiseerd kunnen worden.
<b>Rol</b>	Projectleider (feb - mei 2007)
<b>Opdrachtgever</b>	Provincie Friesland
<b>Opdracht</b>	Realiseren van een besparing op de bedrijfsvoering van de afdeling P&O en het begeleiden van de medewerkers in dit proces.
<b>Activiteiten</b>	Samen met een vertegenwoordiging van het P&O team (het z.g. Proces Innovatie Team) heb ik de bestaande processen in kaart gebracht, waarbij klanten en leveranciers uitgebreid zijn geconsulteerd. Na een grondige analyse heeft het team een nieuw proces neergezet en een implementatieplan geschreven waarmee de beoogde voordelen gerealiseerd konden worden.
<b>Resultaat</b>	Implementatieplan met als doel: - keyproces stroomlijnen (van 36 naar 12 stappen); 30 % besparing - uitstroom 2 FTE (deze medewerkers kondigden zichzelf aan; zij hadden gedurende het proces met Madelon zelf het inzicht gekregen dat zij ander werk wilden gaan doen).
<b>Rol</b>	Business analist (jan 2006 - jan 2007)
<b>Opdrachtgever</b>	ABN AMRO
<b>Opdracht</b>	'Business owner' zijn namens Management Accounting bij de wereldwijde implementatie van het grootboek in SAP en het ontwikkelen van een 'business rules' engine.
<b>Activiteiten</b>	Vertegenwoordigen van de business vertegenwoordigd richting de verschillende projectteams. Ik heb Management Accounting actief betrokken door middel van gesprekken en sessies om de eisen en projectresultaten met elkaar af te stemmen en ervoor te zorgen dat beide partijen 'aligned' bleven. Controleren, aanvullen en aanpassen van de business requirement. Lezen, laten aanpassen en goedkeuren van alle ontwerpdocumenten.
<b>Resultaat</b>	Business requirements helder en geaccepteerd. Technisch en functioneel ontwerp business rules engine goedgekeurd. Gewenste resultaten geborgd bij de business.
<b>Rol</b>	Interim manager (mei - dec 2005)
<b>Opdrachtgever</b>	KPN (afdeling Site & Contract Management)
<b>Opdracht</b>	Tijdelijk overnemen van de managementrol en invoeren van een nieuwe organisatiestructuur en werkwijze.
<b>Activiteiten</b>	Ik heb het team (23 mensen) samen laten werken aan het plan voor hun afdeling, binnen door het management gestelde kaders. Zo ontstond er niet alleen draagvlak, maar ook inzicht en geloof in eigen kunnen. Weerstand werden weggenomen en men ging denken in mogelijkheden. Er ontstond weer echte samenwerking. Madelon was de katalysator. Ik faciliteerde en monitorde het ontwikkelingsproces van de afdeling. Ondertussen bleef 'de winkel open' en werden productiedoelen gehaald.
<b>Resultaat</b>	Afdeling functioneert volgens (gedragen) plan: heldere taakverdeling, breed inzetbare medewerkers, gedeelde verantwoordelijkheid, werken volgens nieuwe processen.

## CV Madelon Roeleveld

<b>Rol</b>	Verandermanager (jan 2003- apr 2005)
<b>Opdrachtgever</b>	ABN AMRO
<b>Opdracht</b>	Implementatie van SAP op diverse ondersteunende afdelingen.
<b>Activiteiten</b>	Schrijven van het implementatieplan. Intensief betrekken van de eindgebruikers. Zij hebben niet alleen getest, maar ook zelf de werkprocessen aangepast en ontdekt wat de impact van de SAP-invoering was. Ik stuurde een team van procesbeschrijvers aan die voor vastlegging zorgden. Daarnaast schreef ik het invoeringsdraaiboek en was de spil tijdens de migratie (tijdig aan/uit zetten interfaces, correct ontvangen bestanden, e.d.). Gaandeweg heb ik ook de projectleiders van de bank mogen begeleiden bij het groeien in hun rol.
<b>Resultaat</b>	Alle medewerkers werken met SAP volgens de (gedragen) nieuwe processen. Functioneren projectleiders en samenwerking projectteam zichtbaar sterk verbeterd.
<b>Rol</b>	Interim manager (jan 2001- dec 2002)
<b>Opdrachtgever</b>	KLIQ
<b>Opdracht</b>	Vormgeven van het Bedrijfsbureau en beheren van het contract met SZW.
<b>Activiteiten</b>	In een hectische omgeving (KLIQ was, als voormalig Arbeidsvoorziening, recent geprivatiseerd) heb ik op coachende wijze leiding gegeven aan het team van voormalig ambtenaren. Ik heb de juiste mensen aangetrokken en afscheid genomen van medewerkers die op deze plek en in de nieuwe omstandigheden niet goed functioneerden. Samen met het team hebben we productiedoelstellingen geformuleerd en een gedragen afdelingsplan gemaakt, waarmee ieders rol duidelijk werd en de processen inzichtelijk.
<b>Resultaat</b>	Afdeling geherstructureerd (van 26 naar 12 mensen; externen uitgestroomd) Rollen helder; processen efficiënt ingericht. Resultaatgerichte teamspirit. Contract met SZW correct beheerd en uitgevoerd.
<b>Rol</b>	Commercieel Manager/Export coördinator (1985-2000)
<b>Activiteiten</b>	Realiseren gewenste groei en sales targets in internationale omgeving

### Training & Opleiding

2014 Bachelor of Fine Art - Hoge School voor de Kunsten Utrecht  
2012 LEAN Yellow Belt - The lean six sigma company  
2012 Dialoogtraining - World Dialogue Foundation  
2007 Theory of Constraints (TOC, Eli Goldratt) - VGA  
2004 PRINCE2 Foundation  
2002 Leergang implementeren - Pentascope  
1999 Financieel Management voor de niet-financiële manager - De Baak  
1996 Product Management/Industriële Marketing - LOI  
1993 Psychosociaal Werkende: Persoonlijke Effectiviteit en  
Methodisch Handelen/Communicatie - Europees Instituut voor Psychosociale Educatie  
1992 Leiderschapstraining - IPV  
1984 VWO - Streeklyceum Ede