



## INGRID AARSMAN (48)

mensen laten organisaties groeien

   (06) 51181483

### Ik ben de juiste persoon...

...als je wilt ervaren hoe en dat mensen van grote waarde kunnen zijn in het bereiken van doelen. Daarbij kom ik van nature tot mijn recht als je mij de ruimte en verantwoordelijkheid geeft om mijn bijdrage *met* mensen in teams/afdelingen te realiseren. Met name in situaties van 'intensive care'.

### Vanuit mijn zijnsintentie...

- ❖ zie ik of medewerkers op de juiste plek zitten en of zij zich volledig uitdrukken en uitspreken.
- ❖ ga ik direct in gesprek over hoe zij de situatie ervaren – individueel en in teamverband
- ❖ vanuit rust en betrokkenheid benoem ik hen messcherp wat er speelt en welke verandering er nodig is.
- ❖ door mijn duidelijkheid én het commitment om de verandering te faciliteren, krijg ik snel vertrouwen
- ❖ waardoor medewerkers (weer) perspectief ervaren en in beweging komen.
- ❖ Resultaat: mensen én organisaties groeien

### Mijn talenten

- ❖ Sensitiviteit
- ❖ Analyseren
- ❖ Empathie
- ❖ Initiatiefrijk
- ❖ Organiseren
- ❖ Verbinden

### Opleidingen o.a.:

- ❖ Quaning, LFQ (2014)
- ❖ Coaching, ITAN (2006)
- ❖ NLP practitioner, ITAN (2006)
- ❖ Transformationeel leiderschap (2002)
- ❖ Verandermanagement, GITP (2001)
- ❖ HBO Corporate Identity, InHolland (1994)

Case 1: mei 2018 – juni 2019

**Hoofd Development Center (IT) ai**  
ALFAM Consumer Credit (ABN-AMRO)

Binnen de afdeling (50 fte) was onder de vaste groep medewerkers (14 fte) veel langdurig ziekteverzuim en onrust.

**Resultaat** Perspectief gecreëerd om weer met plezier te werken. Vertrouwen in eigen veranderkracht versterkt. Rust gecreëerd in een tijd waarin een groot aantal impactvolle wijzigingen in de organisatie speelde. Juiste mensen op juiste plekken. Ontwikkelstappen in performancedialoog en feedbackcultuur: de HR-cyclus verrijkt met de businessperformancecyclus zodat medewerkers (zelf en in de teams) gezamenlijk weten waar zij aan bijdragen.

Case 2: augustus 2017 - januari 2018

**People Development Manager ai**  
bol.com

Het ontwikkelen van de functie People Development Manager op de afdeling Financial Operations: 25 medewerkers, met name businessanalisten, die zelfsturend werken.

**Resultaat** Mensen die zich gezien voelen en gehoord voelen. Afscheid genomen van medewerkers die niet op hun plek zaten en sluimerende wrijving boven gehaald en helpen oplossen. Een ontwikkelcyclus met draagvlak geïntroduceerd waarin medewerkers hun eigen ondernemersplan schrijven en pitchen, zichzelf (financieel) waarderen (in plaats van dat een manager hen beoordeelt) en elkaar feedback geven om elkaar te versterken. Een stevige basis voor de vaste invulling van de functie.

Case 3: 2014 - heden  
**Gecertificeerd Quaner**

Ik geef met name managers inzicht in wat hun unieke bijdrage- hun zijnsintentie- is en in welke context zij die bijdrage te brengen hebben.

**Resultaat** Mensen die van nature werk doen dat bij hen past en zich uitspreken over wie zij zijn en waar zij voor staan.

### Overige werkervaring o.a.

- ❖ Hoofd Communicatie ai RegioBank (2016-2017)
- ❖ Manager Communicatie en coach ai lokale Rabobanken (2008-2010)
- ❖ Sr. Communicatieadviseur ai Rabobank Nederland (2007-2008)
- ❖ Manager Marketing & Communicatie Rabobank Bladel Reusel (1999-2002)

Case 4: februari 2011– september 2012  
**Verandermanager**  
Rabobank Nederland

Het ontwikkelen van het cultuurtraject 'Het SCF Onderneemt' om 600 (met name administratieve) medewerkers en 40 leidinggevenden zelf de regie te laten nemen op hun inzetbaarheid (persoonlijk leiderschap). Volledig gebaseerd op het creëren en benutten van verlangen. In samenwerking met de HR Businesspartner.

**Resultaat** Een olievlek aan medewerkersinitiatieven. Waar we ingezet hadden op de groep van 40 eerstelijns leidinggevenden, pakte een groep van 100 medewerkers de handschoen zelf op om bij te dragen aan strategische doelen. 'Wij vinden dat zij iets moeten' werd 'wij willen'.