



CV



Ik ben Atti Poelstra (1955), ben getrouwd en heb twee volwassen zonen. Ik werk als adviseur en interim-manager voor organisaties met een maatschappelijke doelstelling en vind het belangrijk dat hun geld, tijd en aandacht gericht zijn op die doelstelling. Mijn hart ligt bij hen die soms een steuntje in de rug kunnen gebruiken, zoals mensen met een smalle portemonnee of ouderen die hulp nodig hebben. Maar ook bij de medewerkers en de leiding van organisaties.

Een klant zei eens over mij: "Je kunt snel en ad rem reageren op complexe problemen, die versimpelen tot hapklare brokken en dit ontspannen presenteren; dat is ontwapenend".

Mijn achtergrond qua opleiding is divers: sociologie, bouwkunde, bedrijfskunde, communicatie en leiderschap. Met vele jaren ervaring bij met name woningcorporaties en adviesbureaus, schakelen klanten mij in bij complexe vraagstukken of als er behoefte is aan (gedrags)verandering. Soms als adviseur, soms als (interim)manager/bestuurder, soms als coach.

Opleiding

- 2012 Gecertificeerd assessor, SHL
- 2011 Summercourse Authentic Leadership in Action, Naropa University
- 2001 – 2002 Europese Comenius Leergang Leiderschap
- 1994 – 1995 NGPR-A (public relations), IBW
- 1990 – 1992 Hogere Bedrijfskunde, IBW
- 1984 – 1985 Avond HTS Bedrijfskunde, Amsterdam
- 1979 – 1984 Avond HTS Bouwkunde, Amsterdam
- 1973 – 1978 Sociologie, Rijksuniversiteit Groningen
- 1989 - heden Veel trainingen

Werkervaring

2014 – heden **Zelfstandig interimmanager en adviseur** www.attipoelstra.nl

(verderop is een overzicht van de uitgevoerde opdrachten opgenomen, inclusief de periode bij Atrivé)

- *interim-management*
- *advisering*
- *werving & selectie*
- *coaching*

1997 – 2014 **Atrivé, Utrecht. Adviesbureau op het gebied van wonen**

Intern: directeur

- *verantwoordelijk voor resultaten van de organisatie*
- *adviesgroepmanager bouw- en vastgoedmanagement, markt- en vastgoedstrategie, Usus voor wonen en zorg, interim-management*
- *interne portefeuilles: commercieel, P&O, ontwikkeling en opleiding*

Extern: organisatieadviseur en interim-manager



1993 – 1997 Woningbouwvereniging Leiden, nu Portaal

manager Technische Dienst

lid van het managementteam: verantwoordelijk voor Technische Dienst (35 medewerkers; projectontwikkeling en onderhoud) en voor de communicatie met bestuur, ledenraad en huurdersbelangenvereniging

1989 – 1993 Nationale Woningraad, nu Aedes, Baarn

projectmanager

adviseur en opleider, veelal inzake nieuwe of bijzondere producten en diensten, onder andere strategisch voorraadbeleid, projectontwikkeling, herstructurering, huurbeleid, samenwerking, coachen

1985 – 1989 Woningbouwvereniging Het Oosten, nu Stadgenoot, Amsterdam

projectleider stadsvernieuwing, nieuwbouw in binnenstedelijk gebied, renovaties, aankopen en opknappen

1983 – 1985 Gemeentelijke Dienst Volkshuisvesting, Amsterdam

beleidsmedewerker

1982 – 1983 Centraal Onderwijskantoor, Amsterdam

medewerker Dienst Gebouwen

1980 – 1982 Videosociëteit, Amsterdam

manager

1979 – 1980 Buurt- en clubhuiswerk, Amsterdam

beleidsmedewerker

1973 – 1979 Divers, onder andere architectenbureau, student-assistent onderzoek

Nevenfuncties

2006 – 2009 lid van de Raad van Toezicht van het ROC Flevoland en Amsterdam

2010 – 2012 gastdocent organisatie- adviesprocessen, faculteit Sociale Wetenschappen Universiteit van Amsterdam

2018 begeleiden startup organisatieadviesbureau



Voorbeelden uitgevoerde opdrachten advies, werving & selectie en coaching

- werven en selecteren commissarissen, bestuurders en managers corporaties
- coaching bestuurders, managers en teamleiders
- uitvoeren selectie- en ontwikkelassessments
- begeleiden formuleren nieuw ondernemingsplan corporatie; interactief met organisatie en belanghouders
- advisering organisatie onderhoud bij woningcorporaties
- doorlichten organisatie (onderdelen) en implementeren verbeteringen bij corporaties
- begeleiden organisatieverandering bij zorgorganisatie
- dagvoorzitter bijeenkomsten, bijvoorbeeld bij fusies
- interventie vertrouwenscrisis tussen bestuur en raad van commissarissen corporatie
- verbeteren samenwerking tussen corporatie en welzijnsorganisatie
- teambuilding, managementteams en afdelingen
- management-development-programma opzetten en uitvoeren
- teamtrainingen (samenwerken, communicatie, leidinggeven)
- intervisie (team-)managers



Uitgevoerde interim-opdrachten

Directeur-bestuurder grote VvE beheerder in de randstad

De organisatie stabiel maken en klanttevredenheid verbeteren tijdens proces verkoop van het bedrijf.

Directeur-bestuurder kleine corporatie in het midden van het land

De toekomst beheersbaar maken door verbeteringen in de organisatie die maken dat geen verscherpt toezicht door Autoriteit woningcorporaties en bijzonder beheer door het WSW meer nodig zijn en fusie/samenwerking realiseren.

Projectmanager anders organiseren vastgoedbeheer middelgrote corporatie in de Randstad

Realiseren dat meer gebruik gemaakt wordt van kennis in de markt en kosten onderhoud en organisatie omlaag gaan. Resultaat: modernisering werkwijze en ervaring opgedaan met anders uitbesteden. Begroting doorgelicht, bewaking en verantwoording verbeterd. Op projecten, onderhoudscontracten en meerjarenbegroting een kwart bespaard. Nieuwe functies en deels nieuwe mensen, als ondersteuning voor ingezette ontwikkeling.

Bestuurder kleine woningbouwvereniging in het noordwesten van het land

Weerstand bij leden en bestuur huurdersbelangvereniging wegnemen en zorgen dat de leden akkoord gaan met het wijzigen van de statuten teneinde een tweelagen structuur te kunnen realiseren en te voldoen aan de nieuwe woningwet. Resultaat: statuten zijn gewijzigd. Directeur-bestuurder aangesteld evenals geheel nieuwe raad van toezicht.

Manager bouw en onderhoud middelgrote corporatie in de Randstad

Leiding van de afdeling. Basis op orde brengen: meerjarenplanning, uitvoering begroting, afhandeling klachten. Ketensamenwerking een stap verder brengen. Opdrachtgeverschap naar onderhoudsbedrijf professionaliseren. Resultaat: meer in control wat betreft begroting en kwaliteit bezit. Samenwerking met marktpartners zakelijker. Relatie met onderhoudsbedrijf zakelijker, kosten meer marktconform.

Directeur-bestuurder kleine corporatie in het midden van het land

Algehele leiding van de organisatie (8 medewerkers). Rust brengen na gedwongen vertrek bestuurder en waarneming door commissarissen. Ondernemingsplan opstellen. Start maken met het opstellen van beleid. Nieuwe directeur-bestuurder werven. Resultaat: nieuwe directeur-bestuurder aangetreden die door kan op de ingeslagen weg en voldoende mogelijkheid heeft daar een eigen accent aan te geven.

Verandermanager middelgrote corporatie in de Randstad

Advisering bij ingrijpende reorganisatie over proces en cultuur. Coaching on the job van het management vanuit de gedachte dat gedragsverandering begint bij de leiding. Verbeteren relatie tussen bestuur en ondernemingsraad. Coachen afdelingen teneinde beter samen te werken en meer verantwoordelijkheid te (kunnen) nemen. Resultaat: inzicht in wat er niet goed gaat, wil om het anders te doen, grotere openheid, stap voor stap verbeteringen zichtbaar.



Manager vastgoed middelgrote corporatie in het westen van het land

Leiding van de afdeling, ontwikkeling en beheer. Plan opstellen voor de toekomst gezien de verschuiving van nieuwbouw naar bestaand bezit. Samenwerking met andere afdelingen versterken. Resultaat: medewerkers beseffen dat ze geen baan voor het leven hebben en volgen opleidingen, samenwerking met andere afdelingen veel beter, er wordt meer resultaat geboekt met minder mensen.

Directeur adviesbureau wonen, zorg, welzijn

Algehele leiding. Opdracht om intern adviesbureau in de markt te zetten. Resultaat: gedeeltelijk gelukt, markt gemaakt op aantal thema's, bureau is geïntegreerd in groter bureau.

Directeur-bestuurder middelgrote corporatie in de Randstad

Algehele leiding van de organisatie (50 medewerkers). Opdracht om de relaties met de omgeving (met name het gemeentebestuur) te verbeteren, projectontwikkeling effectief te organiseren, de organisatie door te lichten en de toekomst voor het onderhoudsbedrijf vorm te geven. Resultaat: risicovolle projectenportefeuille afgebouwd, corporatie is volwaardig partner van gemeente en zorginstellingen, onderhoudsbedrijf gereorganiseerd.

Regiodirecteur grote corporatie in de Randstad

Leiding geven aan proces om van zelfstandige corporatie, na de fusie met een grote corporatie, bedrijfs onderdeel van een veel grotere organisatie te worden. Reorganisatie van de vestiging (60 medewerkers). Samenwerking met andere bedrijfs onderdelen vormgeven. Resultaat: reorganisatie gerealiseerd zonder veel weerstand, regiokantoor is volledig geïntegreerd met behoud van eigen karakter, samenwerking met andere bedrijfs onderdelen loopt goed.

Regiodirecteur grote corporatie in het noorden van het land

Begeleiden ingrijpende organisatieverandering en voorbereiden integratie van twee woonbedrijven (respectievelijk 25 en 50 medewerkers). Tevens begeleiding wijze van samenwerking tussen de woonbedrijven en de backoffice bedrijfs onderdelen. Resultaat: integratie twee bedrijven met grote cultuurverschillen is geaccepteerd door medewerkers, structuur en functies bij woonbedrijven ingrijpend veranderd en geaccepteerd.

Directeur-bestuurder kleine corporatie in het noorden van het land

Crisismanagement intern: na plotseling vertrek directeur rust brengen en professionaliseren werkorganisatie. Crisismanagement extern: relaties met externe partijen (gemeente, collega-corporaties, zorg en welzijn) opbouwen met als doel projecten realiseren en strategisch behartigen van een omvangrijke herstructureringsoperatie. Resultaat: medewerkers weten dat het anders moet en start gemaakt met verbeteren processen, herstructureringsoperatie van start in goede samenwerking met externe partijen.

Vestigingsmanager grote corporatie in de Randstad

Een vestiging met ongeveer 90 medewerkers waar sprake is van een omvangrijke herstructureringsopgave. De opdracht was binnen ongeveer een half jaar een meer resultaatgerichte manier van werken in te voeren. Resultaat: management meer op resultaat gericht, control verbeterd en gestructureerd.



Manager onderhoudsbedrijf grote corporatie in de Randstad

Bij de hieronder genoemde reorganisatie zijn alle zelfstandig functionerende uitvoerende technische afdelingen samengevoegd tot één onderhoudsbedrijf van ongeveer 65 medewerkers. De opdracht was om de samenvoeging niet alleen op papier maar ook 'tussen de oren' tot stand te brengen en een eigen bedrijfscultuur te veroorzaken. Daarnaast een organisatie bouwen die de concurrentie met het bedrijfsleven aan kan door meer bedrijfsmatig en resultaatgericht werken. Resultaat: samenvoeging gerealiseerd, aansturing van de operatie strakker, productiviteit verhoogd.

Districtsmanager/directeur en leiding stuurgroep reorganisatie bij grote corporatie in de Randstad

Vorbereiden van een grote reorganisatie relatief kort na een fusie. De structuurverandering is gestalte gegeven door het gehele proces steeds te toetsen op de aspecten: zorgvuldig, open en draagvlak. Naast het leiden van dit proces, is het management waargenomen voor twee van de drie districten (ongeveer 150 medewerkers). Resultaat: reorganisatie vormgegeven met medewerkers en geaccepteerd.

Hoofd planvorming en programmering grote gemeente in de Randstad

Reorganiseren van de afdeling (ongeveer 30 medewerkers) waar het procesmanagement van herstructureringsplannen plaatsvindt. Aspecten van verandering: projectmatig gaan werken in teamverband, meer focus op planning en de risico's in de planvorming, meer gericht op acceptatie door partijen zoals gemeenteraad, bewonersorganisaties, corporaties. Resultaat: medewerkers werken in teams en bereiden plannen dusdanig voor dat acceptatie en besluitvorming veel vlotter verlopen.