

Ervaringsprojecten:

<p>Directie</p>	<p>Huidig: Directeur-Bestuurder van de Serviceflats De Horst en De Schakel in Goes</p> <p>Voorheen: Vestigingsdirecteur Woonbron Spijkenisse</p>
<p>Vrijwilligerswerk</p>	<p>Heden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lid van de Raad van Toezicht van Rotterdam Sportsupport • Lid van de Werkgroep Wonen van de Vereniging Dorpsbelangen 's-Heer Hendrikskinderen • Lid van de bemanning van het Woonloket in het dorp • Lid van de Vrijwilligerscentrale voor bewoners met behoefte aan ondersteuning bij de computer en/of tablet. <p>Verleden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Voorzitter Stichting Wijkvervoer Hillegersberg-Schiebroek</i> • <i>Vice-voorzitter/extern adviseur Winkeliersvereniging Hillegersberg-Schiebroek</i>
<p>Interim-managemnt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interim manager Markt & Beleid • Interim Manager Klant Delft • Interim manager Stad prins Alexander • MVO-officer ss Rotterdam
<p>Project Maxima</p>	<p>De EDBR en Rotterdam Airport hebben met deze projecten laten zien dat jongeren zelf hun verantwoordelijkheid nemen als dit in combinatie met een economische kans wordt aangeboden. Bewust is gekozen om dit project op onorthodoxe wijze neer te zetten. Politie Rotterdam Rijnmond ziet met de projecten "Marok'kans" en "Ban Sigui" een mogelijkheid om een maatschappelijk probleem (overlast in de openbare ruimte) aan te pakken. Deze projecten zijn op initiatief van de EDBR, de regio politie Rotterdam-Rijnmond en Rotterdam Airport uitgevoerd met als resultaat: respectievelijk 25 jonge Marokkanen en 40 jonge Antillianen aan het werk. De EDBR heeft in haar rol van aanjager bedrijven gemobiliseerd om het goede voorbeeld van het Regio Korps Rotterdam-Rijnmond en Rotterdam Airport te volgen.</p>
<p>Rotterdam Cirkelstad</p>	<p>Een combinatie van bedrijven die bij de uitvoering van projecten wil werken volgens de onderstaande principes en criteria, zijnde het keurmerk "Rotterdam Cirkelstad":</p> <p>Hoogwaardig hergebruik van bij sloop vrijkomende materialen : Alle middelen en innovaties worden ingezet om hergebruik van alle materialen, die vrijkomen bij de sloop en/of demontage van gebouwen en/of vervanging van bestratingproducten, zeker te stellen. In nieuwe bouwmaterialen wordt tenminste 25% aan secundaire bouwstoffen toegepast. Door professioneel en structureel toepassen van hoogwaardig hergebruik wordt bereikt dat storten van bouw- en sloopafval tot een minimum wordt gereduceerd, waardoor het milieu minimaal wordt belast. Als gevolg hiervan zal, maatschappelijk gezien, een aanzienlijke kostenreductie moeten kunnen worden bereikt.</p> <p>Inzet van mensen met een aanzienlijke achterstand tot de arbeidsmarkt :</p>

<p>Buurtbeheerbedrijven</p>	<p><u>Doelstellingen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Het vergroten van de betrokkenheid bij en de participatie in de buurt/wijk (sociale cohesie, sociale controle). Bewoners <i>zien</i> elkaar vaak wel, maar <i>ontmoeten</i> elkaar niet. • Het verbeteren van de (inkomens-)positie c.q. status (respect, erkenning, eigenwaarde). • Het terugdringen van maatschappelijk isolement. • Het verbeteren van de beleving in de buurt/wijk (schoon, heel, veilig, sociaal). <p>Om bewoners beter te kunnen laten "presteren" en "renderen" was het uitgangspunt dat werk <i>in de buurt voor en door de buurt</i> moet worden uitgevoerd. De focus was op het benutten/aanspreken van de aanwezige talenten met een opstap<i>mogelijkheid</i> (dus geen automatisme) naar een betaalde baan. Dat vroeg om activerend beleid, actieve uitvoering en creatieve toepassing van wet- en regelgeving door betrokken organisaties en instellingen.</p>
<p>ss Rotterdam</p>	<p>Naar aanleiding van het plotselinge vertrek van de voltallige HR- en MVO staf als MVO-officer een taskforce vanuit Woonbron geformeerd , om uitvoering te geven aan de werkzaamheden op de MVO- en HR-taakgebieden.</p> <p>Daarnaast als Operationeel Directeur verantwoordelijk voor de ca. 250 vrijwilligers van de Stichting Cultureel Erfgoed De Rotterdam. Dit zijn de Shiphosts die rondleidingen verzorgen en andere vrijwilligers die hand- en spandiensten verlenen.</p>
<p>E-Woonbron</p>	<p>Het project E-Woonbron is destijds gestart om de volgende strategische doelstellingen van Woonbron te ondersteunen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimalisering van de klantbediening • Efficiënte resultaatgerichte bedrijfsvoering in de breedste zin van het woord • Transparante bedrijfsvoering <p>Hiervoor zou een virtuele organisatie gerealiseerd moeten worden , die zowel voor klanten, medewerkers als stakeholders en co-producenten transparant en interactief zou zijn.</p>

<p>Samenwerking met diverse scholen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hogeschool Rotterdam • Albeda College • Zadkine college • Grafisch Lyceum <p>Samenwerken met scholen levert als volgt een positieve bijdrage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De student doet praktische ervaring op met werk en kan de praktijk toetsen aan de theorie (en vice versa). • Studenten/scholen kunnen medewerkers ondersteunen in hun werk. • Samenwerking met scholen is interessant voor collega's die het leuk vinden om studenten te begeleiden. • De studenten van vandaag zijn onze toekomstige medewerkers. • Daarnaast past het samenwerken bij ons keten denken. Scholen zijn ankerpunten in het werken aan vitale wijken. Denk bijvoorbeeld aan onze bijdrage aan de schoolmate, schoolsportvereniging, en aan de gemeenschapstuin naast scholen in combinatie met een buurtbeheerbedrijf. • Scholing kan relevant zijn voor klanten of kinderen daarvan. Scholing geeft perspectief op werk, zorgt voor een zinvolle dagbesteding, draagt bij aan persoonlijke ontwikkeling. • Daarnaast kan samenwerking met scholen leiden tot een betere dienstverlening en verbetering van de klantgedrevenheid.
<p>Maatschappelijke agendering</p>	<p>Maatschappelijke agendering houdt in dat je de eigen agenda, je plannen en alles wat daaruit voortvloeit, echt open stelt – en bereikbaar maakt - voor de invloed van andere belanghebbenden.</p>
<p>Munchhausenbeweging</p>	<p>De Münchhausenweging is een initiatief van enkele Rotterdamse bestuurders die mensen die het niet op eigen kracht redden graag willen helpen. Denk aan onder andere daklozen, verslaafden, mensen die kansloos zijn op de arbeidsmarkt. Deze mensen vallen door onvoldoende samenwerking tussen wal en schip. Met de Münchhausenbeweging willen de bestuurders dit verhelpen/ voorkomen. In een manifest verwoorden zij wat doelgroep, aanleiding en intenties van de ketensamenwerking zijn. De ambitie is om een gezamenlijk keten te organiseren rondom wonen werken leren zorg. Het motto is dat bestuurders geen nee tegen elkaar zeggen. Belangrijke steunpilaren voor de samenwerking zijn de Code of Conduct (uitdrukking wat organisaties bindt), de hartenjagers (mensen die werken op het grensvlak van de organisatie) en de sociëteit (ontmoetingsplaats met lezingen, speed daten en een estafette van successen).</p>

Matchpoort	<p>Het opzetten van (vooralsnog interne) programma- en matchingsbureau MATCHPOORT. Dit heeft met een praktische en pragmatische aanpak een intermediairfunctie vervult tussen de bedrijfsonderdelen van Woonbron en de scholen en aanbieders van leer- en werkervaringsplaatsen (procesinhoudelijke begeleiding). De bedrijfsonderdelen konden zich hierdoor volledig richten op de werkinhoudelijke begeleiding.</p> <p>Daarnaast fungeerde MATCHPOORT als interne uitzendorganisatie voor medewerkers die onderdeel uitmaken van de flexpool (flexibel arbeidspool).</p> <p>Matchpoort kende een slanke hiërarchische organisatie en werkte vooral volgens de principes van een netwerkorganisatie. Door nauwe samenwerking en afstemming met P2O en het Kenniscentrum werd invulling gegeven aan de gewenste situatie. Alle activiteiten waren via een website te volgen en de uitvoering van het werk was transparant en betrouwbaar.</p>
Leerbedrijf Service & Onderhoud	<ul style="list-style-type: none"> • Het verbeteren van de employability van vast en flexibel personeel, zowel in-/ als extern. • Het toepassen van leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarbij tevens de rol van oudere werknemers als `leermeester/kenniscoach` wordt toegepast. • Het leveren van een bijdrage aan het realiseren van leer- en werkervaringsplaatsen.
OMIJ (Ontwikkelingsmaatschappij IJsselmonde)	<p>Het ondersteunen van huurders (inwonende gezinsleden) van Woonbron met grote afstand tot de arbeidsmarkt, bij het oplossen of beheersbaar maken van hun problemen.</p> <p>Het talent (werkervaring) van gepensioneerde huurders van Woonbron inzetten door middel van het aanbieden van een vrijwilligersbaan bij de OMIJ die zal leiden tot extra ondersteuning van die bewoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.</p> <p>Huurders van Woonbron met ideeën, die tot verbetering van hun woonomgeving leiden, ondersteunen met middelen en menskracht.</p>
SPIL (Spijkenisser Informatieloket)	<p>Mede opzetten van de structuur en de organisatie van het SPIL. Zie ook www.spilspijkenisse.nl</p> <p><u>Ideële doelstellingen loket:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Een kwalitatieve verbetering van informatie, advies en vraaganalyse als gevolg van integratie van dienstverlening op de gebieden wonen, zorg en welzijn • Een vraaggerichte werkwijze • Afstemming tussen de verdeelcircuits wonen, zorg en welzijn • Bevorderen van korte wachtlijsten • Het bevorderen van regelingen voor tussentijdse voorzieningen • Verdere integratie met gemeentelijk loket
Schoolsportverenigingen	<p>De trainingslocatie voor de leerlingen is in de wijk om de toegankelijkheid van de sportvereniging te behouden. Het is daarnaast de bedoeling dat de leerlingen die de basisbeginselen van de sport onder de knie hebben ook gaan meedoen aan de reguliere competitie op de hoofdlocatie van de sportvereniging. Op die manier proeven ze niet alleen de sfeer binnen de vereniging, maar maken ze er echt deel van uit.</p>

Schoolmates	<p>Concreet heb ik toegezegd dat Woonbron zo snel mogelijk drie basisscholen helpt aan de "school mate" een maatschappelijke rechterhand van de directeur. De achtergrond is de volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in effectiviteit naar de buurt toe zou dit wel eens beter kunnen zijn dan nóg een buurtconciërge van de corporatie in de wijk erbij; - de school is het enige écht vanzelfsprekende ontmoetingspunt van de wijk: kinderen én ouders komen hier, - steeds meer wordt de kans gegrepen dat de school ook het middelpunt is van allerlei ketendenken, - echter: het schoolteam en de directie worden daarmee enorm overvraagd, ze moeten ook nog lesgeven, en alle verbindingen aankunnen.
Cityports Academy	<p>Het RDM-terrein wordt door het Havenbedrijf met partners herontwikkeld. Een RDM Campus voor onderwijsinstellingen, kennisontwikkeling, innovatieve maakindustrie, nieuwe energiedragers, maritieme dienstverlening en stukgoedbedrijven. Dit alles in goed samenspel tussen de belangen van het bedrijfsleven en de samenleving.</p> <p>RDM richt zich op 'Research, Design' en 'Manufacturing' in meerdere opzichten als o.a. 'Building, Moving, Water,</p> <p>De 'Cityports Academy' heeft zich in de aanloop tot de deze stap hard gemaakt voor aantrekkingskracht, kennisbundeling, en showcases. Met de 'founding fathers', het kennisconsortium, en directe kennispartners worden de strategische kennisthema's verkend, ontwikkeld en verbonden met unieke 'start-ups'. Een van de voorbeelden is het 'Concept House Village', een proeftuin voor industriële Woonconcepten.</p>
Kenniscentrum	<p>Als concernadviseur ketenontwikkeling verbonden aan het Kenniscentrum van Woonbron. Het Kenniscentrum heeft zich ingezet als co-producent voor creëren en bieden van verschillende vormen van kennisoverdracht, kennisdelen en kennisontwikkeling. Dit co-producentschap is gericht op de ontwikkeling van "geschakelde" bedieningsconcepten naar gemeenschappelijke klanten op ketenniveau. Dit als waardevolle bijdrage aan het realiseren van de strategische doelen van Woonbron als ketenorganisatie.</p>