

# Curriculum Vitae

## Personalia

Naam: Drs. Petronella Hedwig (Nelly) Galama  
Geboortedatum: 25 april 1960  
Geboorteplaats: Blauwhuis (Fr.)  
Adres: van Ruisdaelstraat 62  
Woonplaats: 6814 KZ Arnhem  
Telefoon: 026 - 4465104 (privé: 026 – 4438968; mobiel 0644013097)  
Email: [galamaONTwikk@zonnet.nl](mailto:galamaONTwikk@zonnet.nl)  
Website: [www.galamaorganisatieontwikkeling.nl](http://www.galamaorganisatieontwikkeling.nl) en [www.puurvilt.nl](http://www.puurvilt.nl)

## Opleidingen

2009 - 2011 ITIP, Instrument voor Hulp, 2 jarige opleiding over werken vanuit contact en verbinding. Certificaat behaald juli 2011.

1996 - 1997 Opleiding "Stroomlijnen van werkprocessen en werken met zelfsturende eenheden", afsluitende praktijkopdracht in een bedrijf.

1992 - 1993 Opleiding voor organisatieadviseurs (SIOO).

1988 - 1991 Beleidsgerichte onderzoekersopleiding aan het Instituut voor sociaalwetenschappelijk onderzoek IVA te Tilburg. Belangrijkste onderdelen: multivariate methoden en technieken; theorieën m.b.t. sociale psychologie; uitvoeren en rapporteren van secundaire analyses (SPSS).

1983 - 1987 Gezondheidswetenschappen, Rijksuniversiteit Limburg te Maastricht: Sociaalpsychologische aspecten van gezondheid en ziekte, gedragsverandering, epidemiologische en methodische vaardigheden. Afstudeerdatum: 29-8-1987.

1977 - 1982 Nieuwe Leraren Opleiding 'Ubbo Emmius' beeldende vakken, Leeuwarden.

1972 - 1977 HAVO, Jan Brugman college, Bolsward.

## Cursussen

2010 Appreciative Inquiry (waarderend onderzoek: dat wat al succesvol is, vormt het uitgangspunt), TNO

2008 Training assessor Investors in People.

2006 – heden Diverse trainingen mbt auditeren en kwaliteitssystemen, Perspekt

2005 Competentiegericht werken, IOWO

1999 Training Kracht van je intuïtie.

1997 Training Marketing en presentatietechnieken, Interselling

1994 Training Zakelijke dienstverlening, Instituut Midden en Kleinbedrijf

## Competenties

Daadkracht, enthousiasme, analytisch sterk en resultaatgericht, gevoelig voor effectieve en open communicatie, verrassend en creatief. Kracht als manager is resultaatgerichtheid in combinatie met gedragsverandering bij medewerkers.

Kennis over actuele ontwikkelingen in de cure en care, Prestatie-indicatoren, Individuele Zorgplannen (IOP), ECD en ZZP.

## Werkervaringen

- 2000- heden                    **Zelfstandig ondernemer, Galama OrganisatieONTwikkeling.** Voorbeelden van werkzaamheden: advisering van directies/RvB, veranderingsprocessen begeleiden en borgen in de organisatie, cultuuromslag realiseren en leidinggeven aan multidisciplinair team (van professionals). Zie verder bijlage.
- 1991 – 2000                    **Senior organisatieadviseur en interim-manager** (AortA, consultants voor de zorgsector; Adviesgroep Koers; SBI te Doorn). Vragen betreffen vooral begeleiding van samenwerking in de zorg op strategisch en tactisch niveau.
- 1988 - 1991                    **Beleidsgericht onderzoeker** bij het IVA, Instituut voor sociaalwetenschappelijk onderzoek te Tilburg. In een project 'Voorlichting door RIAGG's bij crisisinterventies' behoorden organisatie, uitvoering en budgetbewaking van het onderzoek tot mijn werkzaamheden. Een landelijk project, waarin met hulpverleners en management van RIAGG's is samengewerkt.
- Projectleider** 'palliatieve en terminale zorg': het ontwikkelen van scenario's ten behoeve van diverse zorgaanbieders in de keten.
- 1988                              Organiseren en uitvoeren van evaluatieonderzoek naar het functioneren van huisartsenpraktijk Aletta te Utrecht.
- 1988                              Onderzoeksassistent bij afdeling Gedragstherapie van RIAGG Maastricht: uitvoeren van diagnostische metingen bij cliënten.

## Nevenfuncties

- 2006 - heden                    Auditor voor verpleging en verzorging bij Stichting Perspekt (certificeren van kwaliteitssystemen zoals Prezo, HKZ, MIK-V en Brons).
- 2003 – 2006                    Docent voor managers in zorg- en dienstverlening, Hogeschool Arnhem Nijmegen.
- 2002- 2006                    Bestuur Arnhemse Montessorischool, portefeuille Personeel en Organisatie.

## Hobby's en passies

Hardlopen, piano spelen, vilt maken, meditatie en mindfulness.

## **Bijlage:**

### **Project - en interim-management ervaringen** van meest recent naar minder recent

#### **Woonzorgcentrum (dec. 2011- april 2012 )**

*Vraag:*

Als ad-interim manager diverse zorgafdelingen aansturen en als bijkomende opdracht het integreren van welzijn en zorg op de locatie.

#### **Instelling voor lichamelijk en verstandelijk gehandicaptenzorg**

*Vraag:*

Implementeren van kwaliteitszorg (kleinschalig verbeteren) bij teamleiders en regiomanagers.

*Bereikt resultaat:*

Teamleiders hebben visie ontwikkeld en kunnen tools voor kwaliteitsverbetering toepassen in eigen eenheid. Verankering en borging in de organisatie (2009-2011)

*Vraag:*

Advisering en training van teamleiders in leidinggevende vaardigheden.

*Bereikt resultaat:*

Effectievere aansturing en proactieve houding van teamleiding (2007- 2008)

#### **Directie/Raad van Bestuur in verschillende organisaties in de zorg**

*Vraag:*

Adviseren over visie, strategie en de meest wenselijke stijl van leidinggeven, passend bij de fase waarin de organisatie zich bevindt.

*Bereikt resultaat:*

Inspiratie en inzicht in eigen positie en keuzes van de leider aan de top (vanaf 1992- )

#### **Ziekenhuis, bureau Jeugdzorg en instellingen voor verstandelijk - en visueel gehandicaptenzorg.**

*Vraag:*

Begeleiding van team financiële administratie naar een effectievere samenwerking en communicatie.

*Bereikt resultaat:*

Medewerkers kunnen op een constructieve manier zaken met elkaar bespreken en feedback geven. Onderling vertrouwen is hersteld en werksfeer verbeterd (2009)

*Vraag:*

Ontwikkeling en uitvoering van Management Development programma's voor middenmanagement en locatie/regiomanagement.

*Bereikt resultaat:*

Leidinggevend en hebben visie ontwikkeld en kunnen deze vertalen naar de praktijk; door het aanreiken van instrumentarium en het vergroten van inzicht is hun persoonlijke effectiviteit en daadkracht toegenomen (2006-2008)

### **Politie organisatie (Randstad en landelijk)**

*Vraag:*

Trainen en coachen van politieleidinggevend en in hun persoonlijke ontwikkeling als leider (ontwikkelen en uitvoeren Bacheloropleiding Management voor politieleiders)

*Bereikt resultaat:*

Blikverruiming bij leidinggevend en effectiever functioneren op overstijgend Hbo-niveau (2006 - 2009)

### **Verzorgingshuis en Zorgcentrum (verzorgingshuis en verpleeghuis, thuiszorg)**

*Vraag:*

Ontwikkelen van meerjaren beleidsplan en bij alle medewerkers de omslag maken naar een nieuwe manier van wonen en verzorgen in de toekomst (functie- en vraaggerichte zorgverlening, sturen op ZZP's, invloed van WMO op eigen organisatie).

*Bereikt resultaat:*

Beleidsplan vanuit een gezamenlijke visie en concreet stappenplan voor de leidinggevend en. Verbinding tot stand gebracht tussen inhoud en de markt (2003 en 2007)

### **Zorgfederatie (samenwerking van ziekenhuizen, thuiszorg, verzorgings- en verpleeghuizen)**

*Vraag:*

Gezamenlijk arbeidsmarktbeleid vormgeven en omslag van gesubsidieerde instelling naar marktgericht werken. Coaching van directeur en aansturen van professionele bureaumedewerkers maken onderdeel uit van de opdracht.

*Bereikt resultaat:*

Raden van bestuur van de zorgorganisaties op één lijn achter een concreet uitgewerkt strategisch beleidsplan (2000-2001)

### **Woonzorgcentrum**

*Vraag:*

Realiseren van een cultuuromslag en effectievere aansturing van de hele organisatie. Advisering van de directeur en individueel coachen van een viertal afdelingshoofden op persoonlijke effectiviteit.

*Bereikt resultaat:*

Een open cultuur gericht op samenwerking en slagvaardiger leiders (2001-2003)

### **Woonzorgcentrum**

*Vraag:*

Organisatieonderzoek aan de hand van het 7-S-model.

*Bereikt resultaat:*

Advies aan directie over strategische keuzes op basis van sterktes, zwaktes en eigen ambities (2002)

### **Thuiszorgorganisatie en Stichting Welzijn Ouderen**

*Vraag:*

Begeleiding van bestuur en directies naar nieuwe organisatie (voorbereiden fusie)

*Bereikt resultaat:*

Startnotitie met draagvlak van betrokken partijen (2002-2003)

### **Woningbouwcoöperatie**

*Vraag:*

Leiding geven aan ontwikkelproces; directie en ondernemingsraad ervaren een kloof tussen visie en werkelijkheid en willen deze overbruggen.

*Bereikt resultaat:*

Een proactieve organisatie, waarin medewerkers en leiding met elkaar in verbinding zijn (2000- 2001)

### **RIBW**

*Vraag:*

Opzetten van receptie en realiseren gastvrouwfunctie; sturen van betrokken leidinggevende.

*Bereikt resultaat:*

Klantvriendelijke receptie en slagvaardige leidinggevende (2001)

### **Medisch Kleuter Dagverblijven** (twee locaties)

*Vraag:*

Lijnen uitzetten voor een nieuwe organisatie en verbetering van samenwerking en afstemming tussen diverse disciplines.

*Bereikt resultaat:*

Advies aan directie en verbeteringen (in primaire proces en bedrijfsmatig) gerealiseerd met arts, pedagogen, maatschappelijk werkenden en managers (1999)

### **Vakbondsorganisatie**

*Vraag:*

Veranderingen implementeren door projectmatig werken en projectmatig creëren.

*Bereikt resultaat:*

Interne medewerkers nemen de verantwoordelijkheid en regie bij realiseren van veranderingen (1999)

## **Ziekenhuis ( Management en specialisten), Thuiszorg en huisartsenvereniging (DHV)**

*Vraag:*

Realiseren van Transmurale zorg/ketenzorg

*Bereikt resultaat:*

Aansluiting van de zorg tussen ziekenhuis en thuiszorg en verbetering van samenwerking tussen huisartsen en thuiszorg. Afspraken tussen zorgpartijen en de zorgverzekeraar over zorginhoud en productie/financiering (1994)

## **Ziekenhuis**

*Vraag:*

Ontwikkelen en implementeren van functiedifferentiatie in vier ziekenhuizen: patiënttoewijzing, kwaliteitsbewaking en het meten van de effecten.

*Bereikt resultaat:*

Op 8 verpleegafdelingen met verschillende specialismen (longziekten, neurologie, orthopedie/KNO, interne, en chirurgie) in de vier ziekenhuizen is een vorm van functiedifferentiatie ingevoerd. Daarbij is draagvlak onder specialisten, management en zorgmedewerkers ontstaan en de kwaliteit van zorg aantoonbaar behouden (1992/1993)

## **Bureau Zorgtoewijzing Friesland**

*Vraag:*

Als interim-manager leidinggeven aan multidisciplinair team professionals (verpleegkundigen, verzorgenden, maatschappelijk werkenden, verpleeghuisarts, WVG consultants, administratief medewerkers). Realiseren van integrale zorgindicering en – advies.

*Bereikt resultaat:*

Een goed lopend zorgloket met tevreden medewerkers, die geïntegreerd werken aan cliëntgerichte zorg; casemanagement gerealiseerd (1993)

## **Verpleeghuizen, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Ziekenhuis.**

*Vraag:*

Realiseren van centrale loketten voor zorgaanmelding, indicering en toewijzing. Vraag omvat zorginhoudelijke, organisatorische, juridische en financiële aspecten. Na implementatie van zorgloket zijn lijnmanagers en professionals aangestuurd en ondersteund.

*Bereikt resultaat:*

Gestroomlijnde processen van zorgvraag tot start van de uitvoering. Voorbeelden van gerealiseerde projecten zijn: Zorgloket Wageningen (1992), Bureau Zorgtoewijzing Zuidwest Friesland (1993), Zorgmeldpunt Renkum (1994), Zorgcircuit Bommelerwaard (8 gemeenten, 1994/1995)

## **Ziekenhuis, Thuiszorg, en Verpleeghuis.**

### *Vraag:*

Leren verbeteren van de kwaliteit van zorg op uitvoerend niveau.

### *Bereikt resultaat:*

Empowerde professionals nemen zelf de verantwoordelijkheid om te werken aan kwaliteitsverbetering en kwaliteitsbeleid is in de organisatie verankerd (1992-1995)

## **Coaching**

### **In diverse zorgorganisaties en non-profit**

### *Vraag:*

Individuele coaching van leidinggevendenden op middenkader- en directieniveau.

### *Bereikte resultaten:*

Zowel functionele als professionele groei: effectievere sturing op inhoud en op bedrijfsresultaten (vanaf 1992- heden)

### *Voorbeelden:*

- Coaching on the Job bij voeren van jaargesprekken door regiodirecteuren;
- Coaching adjunct-directeur Provinciale organisatie natuur en milieu; versteviging authenticiteit en charisma;
- Individuele coaching afdelingshoofden in verzorgings/verpleeghuis: inzicht in eigen handelen en effectiever sturen;
- Coaching stafmedewerker overkoepelend bureau van zorginstellingen: realiseren van bedrijfsmatig werken, van aanbodgericht naar vraaggericht werken;
- Coaching teamleider (middenkader) van organisatie visueel en communicatief beperkten: naar flexibeler stijl van leidinggeven en scherper analyseren van hoofd- en bijzaken;
- Coaching manager financiële administratie in de zorg: het leren toepassen van ondersteunende communicatie met medewerkers en het bevorderen van proactief gedrag bij medewerkers.