



**Jessica Laureense**

Touwslagersbaan 89  
6602 AJ Wijchen

06 15459195  
jessica@pontehr.nl  
www@pontehr.nl

Geboortedatum: 17-10-1971  
Geboorteplaats: Naaldwijk  
Burgerlijke staat: Gehuwd



## **Interim HR professional**

### **Succes door verbinden!**

**Een Universitaire HRM opleiding en 20 jaar HRM management ervaring in Profit als Non Profit. De balans creëren tussen pure zakelijkheid, warme klantgerichtheid en tevreden medewerkers; dat is wat mij iedere dag weer motiveert.**

**Mijn kracht is strategische doelstellingen operationaliseren, door alle lagen van de organisatie. Medewerkers in hun kracht zetten en elke dag weer een klein stapje verbetering is wat mij drijft. Het bezig zijn met zowel de lange als korte termijn.**

**Ik ben zo enthousiast als ik groot ben, positief, creatief en daadkrachtig. Ik prikkel organisaties en medewerkers om in beweging te komen. Doelstellingen zijn successen in de dop, vaak moet alleen de juiste verbinding gemaakt worden tussen cijfers en mensen. Die brug slaan, tussen succesvolle medewerkers en zakelijke prestaties door middel van een passend HR beleid, dat is wat ik breng.**

**Welke brug wil jij slaan?**

**Jessica Laureense**

# WERKERVARING

---

10-2016 tot heden

## **PONTE HR | Interim HR manager**

Eigenaar Ponte HR slaat de brug tussen zakelijke prestaties en een passend HR beleid. Als interim HR manager help ik dagelijks de bedrijfsvoering van organisaties te verbeteren en medewerkers in hun kracht te zetten.

**Klanten:** Avans+ Hogeschool te Breda : In de Masteropleiding Marketing Manager verzorg ik de module Docent Persoonlijk Leiderschap

---

09-2014 tot 10-2016

## **YACHT Randstad | Manager HR projecten**

Zakelijke dienstverlener, Detacherings- en wervingselectiebureau voor hoogopgeleiden. De kern van mijn uitdagingen was het managen van zware verandertrajecten en balans houden tussen strategie en operatie.

- **Organisatie herinrichting "Het nieuwe YACHT"**, samenvoegen van 3 bedrijven tot 1 nieuw. Ontwikkelen besturingsmodel, rollen, functie profielen, werkwijzen (WOW) en het hele benoemingsproces. Implementeren en begeleiden van het proces. Hierbij had ik contact met Bijzondere ondernemingsraad, OR, directie, middel management en medewerkers
  - Resultaat: in 4 maanden gerealiseerd.
- **Organisatie breed opleidingsprogramma's opgesteld. Doel Vakmanschap vergroten.** 14 daags introductieprogramma. 450 medewerkers goed laten landen, leren kennen van collega's, nieuwe rollen en werkwijzen. Vakinhoudelijke programma's per functierol en verdiepingsmodules.
  - Resultaat: Groot succes: Energie, wij gevoel, lol en goede basis om op door te bouwen. Verdiepingsmodules zijn uitgerold.
- **Reorganisatie van staf binnen Randstad groep Nederland: integratie staf Randstad, Tempo Team en Yacht. Centraliseren van activiteiten en reduceren staf met 30%. OR, directie adviseren op organisatie- en personeelsvraagstukken. Organisatie informatiesessies organiseren, advisering proces en uitvoering.**
  - Resultaat: succesvol afgerond binnen de gestelde kaders.
- **Transitie HR in de lijn. Door digitalisering Click Call face principe, alle personeel administratieve taken centraliseren in SSC. Overige HR taken beleggen in lijn. Hiervoor heb ik een transitieplan opgesteld en samen met projectteam uitgevoerd. Draagvlak creëren bij ontvangende partijen. Processen, procedures en werkwijzen opgesteld en geïmplementeerd in de operatie. Kennisoverdracht naar operatie.**
  - Resultaat: besparing 14 fte. Door snelheid in het proces is er kennis verloren gegaan.

01-2011 tot 04-2015

## **YACHT | Manager HR Operatie**

Zakelijke dienstverlener, Detacherings- en wervingselectiebureau voor hoogopgeleiden. De kern van mijn uitdagingen zijn het HR beleid moderniseren en door ontwikkelen. In een continu veranderende wereld is dit noodzakelijk om aan de klantvraag te blijven voldoen.

### **Taken**

Eindverantwoordelijk voor strategische HR portefeuille en het vertalen naar de operatie

O.a. de volgende onderwerpen HPO, performance management, Leiderschap, MD en Talentmanagement, SSP, functieprofielen, arbeidsvoorwaarden en juridische vraagstukken.

Leidinggevende van 10 Hr adviseurs en hr medewerkers en 1 bedrijfsjurist

Verantwoordelijk voor aansturen en optimaliseren personeelsadministratie

Lid van Managementteam operatie en MT HRM

Coach, talentprogramma's, teambuildingsessies en begeleiden van persoonlijke effectiviteit trajecten.

## Projecten

- **Duurzame inzetbaarheid professionals:** Verkrijgen van grip op leegloop van professionals. Strategische personeelsplanning ontwikkelt, nine grid, juridische kader, implementeren in HR cyclus en hr instrumenten, leiderschapstrainingen “gespreksvoering, verslaglegging, dossieropbouw en arbeidsvoorwaardelijke wetgeving en wijzigingen
- **High Performance Organisatie:** Initiëren van een cultuur en gedragsverandering om een High Performance Organisatie te worden. (o.a. visieontwikkeling, stakeholder management, leiderschapontwikkeling en performance cyclus)
- **Reorganisaties begeleiden.** Volledige proces van sociaal kader, OR, uitrol in operatie tot mobiliteitstrajecten en vaststellingsovereenkomsten afsluiten.
- **Talent & development cyclus implementeren incl vlootsschouw.** Juiste medewerkers op de juiste plaats.
- **Ontwikkelen en implementeren van Leiderschapsprogramma voor senior management:** Programma waar het middel management versterkt wordt in Leiderschap, Sales en performance management.
- **Optimaliseren personeelsadministratie.** Op 12 kantoren vindt de personeelsadministratie plaats voor alle interim professionals (2000fte). Elk kantoor heeft een eigen werkwijze. Uniforme werkwijze dmv HR processen beschreven, lean werkprocessen beschreven en gedigitaliseerd. Implementeren en gedragsverandering HR medewerkers en operatie, dmv Management sessies, roadshows voor medewerkers uit de operatie en ze meegenomen in nieuwe werkwijze. Mijn rol was, draagvlak creëren, HR team meenemen in de verandering en activeren, project aansturen en de gedragsverandering implementeren.

## Resultaten

Performances, rendement en medewerkerstevredenheid nam toe. Trotsheid steeg! Verzuim daalde, meer openheid en samenwerking met management en operatie. Medewerkers namen meer eigen verantwoordelijkheid.

2010 – 2011

### **IBN, Manager HR Advies Uden**

IBN (Integrale Bedrijven Noordoost-Brabant) integreert, namens 13 gemeentes, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de samenleving door middel van werk. Hier heb ik de ervaring opgedaan om in een Non Profit organisatie tijdens verandertrajecten balans te houden tussen tempo en de mogelijkheden binnen de organisatie.

## Taken

- Gesprekspartner van Groepsdirectie, Lid van MT Kader-HRM
- Leidinggevende 12 adviseurs, en verantwoordelijk HR beleid
- van de HR werkzaamheden voor de bedrijven;
- Kwalitatieve en kwantitatieve doorvertaling van HR-Beleid naar de bedrijven

## Projecten

- Professionaliseringstraject van team HR advies richting HR Business Partner. Verkenning, behoeften peiling bij Directie en managers, Plan opstellen in samenwerking met medewerkers, draagvlak creëren en implementeren. Coaching on the job.
- Project Verzuim, Voorzitter stuurgroep: kapstok voor een organisatie breed (cultuur) veranderingstraject. Hier was directie, midden management en medewerkers bij betrokken. Strategische sessies voor urgentiebesef, kennissessies, leiderschap sessies en roadshows en sturen op excellente executie verzuimbeleid.
- Verbeteren van HR Processen en signaleren van knelpunten in de bedrijfsvoering, in het bijzonder gericht op de kernwaarde ‘het beste uit mensen halen’ en deze bespreken met de bedrijfsdirecteuren/management en het doen van verbetervoorstellen;

## Resultaten

Het verzuim is met 5% gedaald. De structuur van de groepsdirectie maakte dat HRM op de strategische agenda weinig verandering/beweging kon bewerkstelligen. Op operationeel niveau hebben Hr adviseurs een goede stap gezet richting business partner.

2008 – 2010

### **Compagnon, HR Regiomanager Den Bosch**

Compagnon HR-dienstverlening voor Staffing HR-professionals. Ik was eindverantwoordelijk voor het resultaat van de HR Business Unit Gelderland, Brabant en Limburg. In deze rol heb ik de algemene leiding gedragen en heb het succes ervaren van liefdevol confronteren in combinatie met performance management.

**Taken:**

- Eindverantwoordelijk voor de vestiging Den Bosch (personeel, commercieel, budgettair, facilitair en primair proces).
- Leidinggevende van 4 senior consultants, 2 interim professionals en 1 assistent recruiter;
- Coach / trainer voor de kennisontwikkeling van de medewerkers (zowel HR-vakinhoudelijk, als klantgerichte sales-trainingen);
- Lid van het MT; met daarin ook de rol van beleidsontwikkeling en implementatie;

**Resultaten**

Bij aanvang waren de resultaten negatief. Na een veranderingstraject waarbij ik afscheid heb genomen van 2 non performers is het een succesvolle en groeiende vestiging geworden.

De totaalresultaten van de organisatie werden uiteindelijk negatief vanwege de financiële crisis.

2003 - 2007

**Belastingdienst Centrum voor ICT, Human Resource Manager Apeldoorn**

Het Centrum voor ICT is het facilitair automatiseringsbedrijf van de Belastingdienst (4000 fte). Het is een onderdeel van het Ministerie van Financiën. Daarbinnen verantwoordelijk voor het HRM beleid, Sparringpartner van sectorhoofd en dual leiderschap met de lijnmanagers.

Binnen dit zeer grote bureaucratische bedrijf heb ik geleerd om veranderprocessen binnen een politiek-bestuurlijke organisatie te managen, om te gaan met de dynamiek die dit met zich meebrengt en het product ICT.

**Taken**

- Opstellen HRM beleidsplan en budget op basis van de business doelstellingen
- Definiëren van de te realiseren HR-instrumenten ten behoeve van een optimale ontwikkeling en beheer van de medewerkers binnen de organisatie
- Strategische personeelsplanning en budget, Loopbaanontwikkeling, creëren van loopbaanpaden binnen organisatie, Opleiding en trainingen, Beoordeling- en beloningscyclus, Werving & Selectie, Gezondheidsmanagement, Arbo- en personeelsbeheer
- Geven van teambuildingstrainingen, organiseren en faciliteren van themadagen voor kennisdeling en borging;
- Resultaatgericht leidinggeven aan professionals (PFC 30 fte en AM 16 fte);
- Opstellen management rapportages op basis van afgesproken SLA's

**Projecten**

- Zelfsturende teams: Initiëren en begeleiden verandertraject. Bestuur- en cultuur veranderingsproces binnen Accountmanagement (van proces gestuurde afdelingen naar zelfsturende teams)
- Lid van Verander MT.

**Resultaten**

Er werd een kwalitatief beter product opgeleverd en de productietijd werd verkort.

Als zelfsturend team voelde men zich verantwoordelijk voor het totaal, waardoor de samenwerking verbeterde en oplossingen werden gezocht in plaats van het product over de schutting te gooien.

2000 – 2003

**Staff Planning, Consultant W&S, accountmanager, Fieldmanager Breda en Arnhem**

Staff Planning is een W&S bureau en een detachingsorganisatie voor HBO+ en hoger opgeleiden. Onderdeel van Vedior.

Vanuit verschillende rollen heb ik de basiskennis opgedaan van detacheren en Sales.

**Taken:**

- Verantwoordelijk voor dagelijkse aansturen van de vestiging, inwerken, coachen en begeleiden van 3 medewerkers;
- Werkgeverschap vormgegeven en leiding gegeven aan een 30 tal interim professionals.
- Acquireren nieuwe projecten voor doorplaatsing projectmedewerkers;
- Organiseren van workshops, trainingen en netwerkbijeenkomsten.

1998 - 2000

**Tuinbouwadviesbureau en Milieulaboratorium Laurensse BV, Manager Breda**

Familiebedrijf (45 mdw), waar ik gestart ben met als doel het bedrijf over te nemen. Door schaalvergroting binnen de branche werd het noodzakelijk om het bedrijf te verkopen. Dit hele proces heb ik van begin tot eind begeleid.

**Resultaten**

- Lid van MT directie;
- Partijen gevonden die de twee bedrijfsonderdelen hebben gekocht, waarbij personeel is overgenomen en zo veel mogelijk klanten.
- Verantwoordelijk voor opstellen sociaal plan, communicatie en begeleiding van de medewerkers naar nieuwe werkgevers;
- Volledige afhandeling bedrijfsovername (huisvesting, wagenpark, leveranciers)

1996 - 1997

**Ministerie Onderwijs Cultuur en Wetenschap, Onderzoeker en Adviseur**

Onderzoek gedaan met als onderzoeksvraag: "Wat is de rol van leidinggevendenden op de employability van medewerkers?". Resultaten en adviezen besproken met management.

**Opleidingen / Trainingen**

**Arbeids- en Organisationspsychologie**

Radboud University Nijmegen (Nijmegen)

01-09-1992 tot 01-05-1998 (diploma behaald)

**Spaans**

Katholieke Universiteit Nijmegen (Nijmegen)

01-09-1991 tot 01-07-1992 (geen diploma)

**VWO**

Blariacum College Venlo / Blerick (Blerick)

01-09-1989 tot 01-07-1991 (diploma behaald)

**HAVO**

Blariacum College Venlo / Blerick (Blerick)

01-09-1982 tot 01-07-1989 (diploma behaald)

**Authentiek Leiderschap**

AOL Lieman

01-06-2015 tot 01-07-2016 (certificaat behaald)

**High Performance Business Partner**

TIAS School for Business and Society (Amsterdam)

01-09-2014 tot 17-12-2014 (certificaat behaald)

**Management Styles, Cultuur en Verandermanagement**

Hay Group (Amsterdam)

01-02-2014 tot 01-08-2014 (gecertificeerd facilitator)

**Insights by Objectives**

Insights Benelux (Haarlem)

01-09-2011 tot 01-12-2011

Inzicht in drijfveren en talenten van individuen en High performing teams (gecertificeerd Practitioner)

**Management en Leiderschap programma**

Krauthammer (Breda)

01-10-2000 tot 01-07-2001 (certificaat behaald)