
LOUISE VERMEER

GROENEKAN

05-12-1964
ROTTERDAM



LOUISE@DP-CARE.NL



06-54398993
0346 - 835409



LINKEDIN.COM/IN/
LOUISEVERMEER

WWW.DYNAMICPEOPLECARE.
NL

DOEL

My goal is not to be
better than an other, but
to be better than
I used to be, and be able
to inspire others.

HR
INTERNE COMMUNICATIE
OPTIMALISATIE
PEOPLE, PROCES & PROFIT
IDENTITY & STYLING

WERKERVARING

DYNAMIC PEOPLE CARE

2020 –

Coach, Consultant, Mediator

COACHING, CONSULTANCY, INTERIM, MEDIATION,
CONCEPT-ONTWIKKELING, KLANKBORDEN

Als je niets doet, gebeurt er niets.



Dit geldt zowel voor werkgevers als voor
werknemers.

Een te eenzijdige rol leidt bij beide partijen tot
achterstand. Een achterstand die zowel
bedrijfsmatig als persoonlijk vergaande gevolgen
kan hebben.

De wereld waar we deel van uit maken is continue
in beweging en wie stil blijft staan raakt uit het
zicht.

Wie beweegt er mee, zonder te verliezen wat met
zorg is
opgebouwd?

Een positief kritische noot ter optimalisatie van
people, proces en profit,
vanuit een visie met duidelijk aanwijsbare kaders.
Waarbij ruimte ontstaat voor het blijven
ontwikkelen van creativiteit en kwaliteit mede op
basis van ontwikkelingen en trends.

Maak het verschil door structureel oprechte
aandacht te geven, mede door te vragen om input
en feedback. Maak de verbinding met medewerkers,
partners, leveranciers en klanten waardoor het
gemeenschapsgevoel daadwerkelijk zicht- en
voelbaar wordt.

Coach

Mijn brede interesses maken dat ik zaken aan elkaar kan verbinden.

Het koppelen van trends, behoeftes, visies en ervaringen geeft weer nieuwe inzichten voor bestaande of nieuw te bouwen omgevingen en processen.

Mijn positief kritische kijk om mogelijkheden om te zetten in zichtbare doelen geeft mensen weer energie om de draad op te pakken.

Het niet volstaan van een half antwoord en het niet uit de weg gaan van confrontaties zijn voor velen in eerste instantie een obstakel. Het voorhouden van een spiegel en het laten zien en/of voelen van de consequenties is echter vaak een eerste stap in een andere richting. Een richting waar, je soms eerst iets moet loslaten om ruimte te creëren voor vernieuwing.

Een confrontatie is soms nodig maar het afsluiten met een PRETTIG, positief voldaan GEVOEL is een must VOOR ALLE PARTIJEN.

Een ander succesvol maken geeft mij het gevoel van een

Breed inzetbaar zowel vanuit de staf (HR) als direct in de lijn.

Focus op resultaat door het stimuleren van het zelflerend vermogen, waardoor aanspraak gemaakt kan worden op ontwikkeling, betrokkenheid en creativiteit.

‘Zorg’ heeft al geruime tijd mijn aandacht. Met het wegvallen van oude voorzieningen zijn gaten ontstaan in de invulling van behoeften van ouderen. De vooruitzichten maken dat ik me daadwerkelijk zorgen begin te maken over de afhankelijkheid, die uiteindelijk niemand wil, maar waar je soms niet omheen kunt.

De meer individualistische samenleving maakt dat sommige ouderen, er alleen voor komen te staan.

Met een gevoel van eenzaamheid of zelfs daadwerkelijke vereenzaming tot gevolg. Voor ouderen op zich al een moeilijk onderwerp, laat staan wanneer ook nog geestelijke en/of lichamelijke beperkingen hun intrede doen.

Mijn uitdaging ligt bij het (mede) ontwikkelen van zorg-concepten waar mensen met- of zonder beperkingen, in een veilige omgeving uitgedaagd blijven worden om actief te blijven met lichaam en geest, mede door een bijdrage te leveren aan het dagelijks leven van hunzelf en dat van anderen.

overwinning. Het geeft voldoening als de flow zichtbaar wordt en ruimte ontstaat om jezelf te profileren met het beoogde resultaat als doel.

Mensen blijven me verbazen en boeien. Het is mooi om zichtbaar te maken wat ze boeit, motiveert, wat hun kijk op zaken is, ze mee te nemen, hun blik te vergroten en zaken van een ander perspectief te bekijken.

MEDIATOR

Binnen een dispuut ruimte maken voor oplossingen, kan tijd kosten maar levert uiteindelijk energie en daadkracht voor alle partijen. Zodat iedereen, soms zelfs gezamenlijk, weer verder kan.

Een podium creëren voor beide partijen, geeft de ruimte en de veiligheid om te spreken en om gehoord te worden.

Het zichtbaar maken van elkaars gedachten geeft een ander zicht op mogelijke oplossingen.

BOTABOOTS COMPANY

2008 – 2019

Ondernemer



Het samenstellen van een eigen collectie middels concept en visie maakte dat ik al mijn capaciteiten in moest zetten. Van ontwikkeling, styling, inkoop tot de daadwerkelijke verkoop. De uitdaging lag om met een minimum aan leesten toch een brede collectie laarzen kunnen ontwikkelen, die voor diverse kuitbreedtes geschikt was.

Deze collectie aangevuld met elegante, comfortabele kleding was een aanwinst voor de elegante actieve sportieve zelfstandige vrouw.

De financiële crisis maakte dat we rechtstreeks de markt op moesten (detailhandel had het toen al moeilijk). Een specifieke, maar daardoor tastbare doelgroep, de Internationale hippische wereld werd het speelveld. We reisden rond achter het (hippische) circus en bouwden overal onze boetiek op!

We stonden aan de vooravond van de digitalisering van de detailhandel. Standaard omgevingen waren er nog niet. Veel geld is dan ook gaan zitten in niet voltooide tailor made ontwikkelomgevingen. De ontwikkelingen gingen destijds sneller dan de realisatie waardoor we achter de feiten bleven lopen.

In de tussentijd is de branche nooit meer hersteld na de crash. De bedrijfsketen was en is nog steeds aan revisie toe. Te veel spelers proberen mee te

Het meedenken in het vergroten van het zicht voor beide partijen geeft een ieder euforie.

Het mooiste is om buiten het dispuut een mogelijkheid te creëren waar uiteindelijk alle partijen beter van worden.

Ik

coach
direct
stylist
eerlijk
dromer

gastvrij
creatief
oplosser

spontaan
verbinder
generalist
wispelturig
enthousiast
sfeermaker
initiatiefrijk

hobby-ruiter
honden lover

confronterend
positief kritisch
brede interesse
inspiratie zoeker
creatieve mindset
conceptontwikkeling
bourgondische inslag

blijven snoepen, terwijl de koek op is. Gebrek aan kennis en middelen, mede door gebrek aan vertrouwen in de markt heb ik moeten besluiten de activiteiten te beëindigen.

Nog steeds mis ik het ontwerpen en samenstellen van de collecties, de presentatie van de collecties en het ontvangen van de klanten in een warme, sfeervolle omgeving.

POP

PERSONEELSDIENSTEN & ORGANISATIEADVIES PLUS
HOLLANDSCHE RADING
1999 – 2008

consultant

Ondersteuning van kleinere, vaak familiebedrijven of Nederlandse vestigingen van multinationals. Het opzetten en implementeren van HR-diensten zoals arbeidsvoorwaarden, huisreglementen, beoordelingssystemen, coaching, opleidingen/trainingen, werving/selectie, interne communicatie en ondersteuning van ISO/Arbo trajecten.

Ter ondersteuning van functiewijzigingen (van lijn naar staf), headhunting processen (samenstelling teams en vacature uitzetting) coachen van medewerkers en kandidaten aan de hand van profielanalyses (PPA/DISC-analyse).

Opzet en ontwikkeling van zelfstandige service en onderhoud afdeling van organisatie in automatische toegangsooplossingen vooral in Zwitserland werden geproduceerd en in Nederland werden geassembleerd, geïnstalleerd en onderhouden. Focus op serviceverlening met hoge effectiviteit voor wat betreft klant-vraag, inzetbaarheid medewerkers en bedrijfsdoelstellingen.

Debater

If there's
anything
debaters love,
it's flexing
their mental
muscles, and
any
environment
that lets them
device
new
approaches,
new ideas and
new projects.

IBM

AMSTERDAM

Accountmanager

Projecten Overheid

1997 – 1999

Door het integreren van de VIAMET organisatie in de IBM organisatie kwam ik in een compleet andere omgeving terecht.

IBM was tot dat moment voornamelijk een producten leverancier en stond aan de vooravond ook een projecten-organisatie te willen zijn. De integratie met de Viamet organisatie was daar een eerste aanzet toe. Naast de bestaande IBM-Consultancy organisatie waren de medewerkers van Viamet het toekomstige potentieel om de projecten te kunnen opstarten, verkopen en uitvoeren.

Binnen zogenaamde verworven mantelovereenkomsten hield ik me bezig met de bezetting van grote spelers binnen de overheid. De bezetting, zowel met interne- als externe medewerkers, met het benodigde kennisniveau. De IBM-organisatie kenmerkte zich destijds als een CRM gebaseerde organisatie, waarbij iedere stap (internationaal) traceerbaar moest zijn, wat destijds helaas nog vooral gericht was op de producten organisatie. Een omgeving met strak vastgelegde regels en procedures gaf op dat moment weinig ruimte voor initiatieven en veranderingen. Een omgeving waar ik me niet prettig voel en mijn weg dan ook moeilijker ik kon vinden, ondanks de positieve resultaten.

LEERGIERIG
ENTHOUSIAST
SNEL SCHAKELEN
VAN HET ENE IDEE IN HET
ANDERE.

ORIGINEEL DOOR HET
COMBINEREN VAN
BESTAANDE METHODE IN
NIEUWE OMGEVINGEN, OF
HET BEDENKEN VAN EEN
COMPLEET NIEUWE
UITGANGSPUNTEN.

BRAINSTORMEN GAAT DAG EN
NACHT DOOR.

CHARISMATISCH DOOR
SNELHEID MET WOORDEN..

ENERGIERIJK BIJ HET
OPPAKKEN, VASTHOUDEN
VAN ZAKEN, HET BETREKKEN
EN ENTHOUSIASMEREN VAN
TEAMS.

STEL VEEL VRAGEN EN VRAAG
DOOR OM EEN BREED EN
DUIDELIJK BEELD TE KRIJGEN.

NIEUWE IDEEËN STAAN
ALTIJD OP DE LOER,

VIAMET

UTRECHT

Purchase (human resource) Manager

Staffing Projects

1996 – 1997

Een jong en dynamische organisatie die als zelfstandige organisatie VIA en MET IBM is ontstaan. Een organisatie waar de toekomstige toppers opgroeide. Vooral technisch geschoolden (UV/HBO) werden middels MBA-programma's verder geschoold voor de omvangrijke, alles omvattende IT-projecten. Naast de opleidingen waren er de praktijkervaringen binnen diverse IT-projecten waar ze voor werden ingezet. Daar waar ervaring en kennis ontbrak, werd ik ingeschakeld om de juiste specialisten in te huren, in een markt van grote schaarste. Het behouden van de juiste medewerkers en dus benodigde kennis, was een noodzakelijk onderdeel van mijn rol als Purchase Manager.

VIAMET werd zelf ook ingezet als speelveld voor het ontwikkelen van allerhande projecten zowel voor de eigen organisatie als externe opdrachtgevers. Een plek waar de meeste aan het begin van hun carrière stonden te trappelen om zich overal voor in te zetten. Een gecreëerde bedrijfscultuur waar de dynamiek en drive van af spatte.

Hoe waardevol was deze ervaring, om meegemaakt te hebben wat zo'n een bedrijfscultuur kan opleveren aan dynamiek!

GETRONICS

AMSTERDAM

HR-manager

sector werkplekautomatisering

1991 – 1996

Na de overname van Vanandel door Getronics zat ik al snel, in Amsterdam in een ICT-omgeving nota bene en ging ik mee in de flow waar Getronics in zat. De groei was enorm en overnames waren aan de orde van de dag! Het bracht me als personeelsmanager soms in verlegenheid, maar gaf me ook de kans om werkelijk alle aspecten binnen het HR-vak op te pakken. Waar ik o.a. door veel zelfstudie een beeld heb doorontwikkeld van waar de focus binnen HR zou moeten liggen.

Weinig tot niets was gestandaardiseerd of gestructureerd, waardoor maximaal ruimte was voor het ontwikkelen van een HR-afdeling voor de gehele sector. Een sector waar eenieder op basis van het EBOH-principe deel van uit maakte. Dit maakte het niet makkelijker, maar wel leuker! De diverse identiteiten vergrootte de diversiteit van activiteiten, voorwaarden en mensen. Ondanks de uiteindelijke grootte en de ijzere vuist waarmee, overal, werd geregeerd was hier ruimte voor initiatieven en (persoonlijke) groei.

Ondanks mijn lidmaatschap van het zogenaamde kernteam, mijn deelname aan het programma 'young potentials', onderdeel uitmakend van due-diligence teams en de gouden kettingen, vond ik het uiteindelijk toch tijd worden om mijn kennis en kunde ergens anders te gaan beproeven.

“De definitie van
krankzinnigheid
is:
hetzelfde blijven
doen, en andere
resultaten
verwachten.”

-Albert Einstein

VANANDEL

ROTTERDAM

Algemeen Coördinator

1986 – 1991

Door het wegvallen van enkele directieleden bleef de zoon van de oprichter achter met een bedrijf, waar hij niet te veel energie in wilde steken, wat ons, een team jonge honden, de kans gaf om als MT het schip te besturen. 75 collega's, daar moesten we het voor en mee doen. Een ervaring die door niets te evenaren is en wat mij onder andere heeft

gevormd tot de generalist die ik nu ben!
Naast de publiciteit activiteiten kreeg ik alles op
mijn bordje wat niet direct bij de
verkooporganisatie hoorde, van publiciteit en
communciatie, PA, P&O tot horeca en facility
beheer.

Vanandel werd uiteindelijk verkocht aan Getronics,
die met name geïnteresseerd was in de telecom-
activiteiten. De andere onderdelen zijn in de loop
van de tijd afgestoten.

VANANDEL

ROTTERDAM

Publiciteit Coördinator

1985 – 1986

Vanandel was een technische handelsonderneming
die na de oorlog alles verkocht, wat er maar
verkocht kon worden. Uiteindelijk heeft ze zich
gemanifesteerd op een aantal gebieden:
ventilatietechniek, industriële automatisering,
CCTV-systemen en telecommunicatie.

Ondanks de beperkte omvang van dit kleine
familiebedrijf deed men zaken met grote van belang
zijnde opdrachtgevers.

Als publiciteit coördinator werkte ik nauw samen
met PR-adviseurs, vormgevers, drukkers en
reclamebureaus en was ik het aanspreekpunt voor
zowel de interne- als externe communicatie; w.o.
(een extern huisorgaan), persberichten,
advertentiecampagnes, fotoshoots, beurzen en
personeel- en dealerdagen.

Autorijschool Haan

ROTTERDAM

Administratief medewerker

1983 – 1984

OPLEIDINGEN EN TRAININGEN

LEYDEN ACADEMY

START-UP PLUS

2019

CONFLICTBEMIDDELING

MEDIATION

2019

POST BACHELOR

ORGANISATIEPSYCHOLOGIE

NCOI

2005

TEAMSERVICES

2001

PPA- EN KUNST OP ZICH

TEAMSERVICES

PPA – ANALYSES

1999

PROJECT MANAGEMENT

IBM

1998

MANAGEMENT DEVELOPMENT PROGRAMMA GETRONICS

AMSTERDAM

1993 – 1995

- Omgaan met lastige mensen
- Coachend en provocerend leidinggeven
 - Spreken in het openbaar
 - Beoordelen, een hele kunst

“leer het me zelf
te doen“

FUNCTIEWAARDERING BAKKENIST

AMSTERDAM

1992

ARBEID & ORGANISATIE

JAARGANG TU-DELFT

1990

ARBEIDSRECHT

JAARGANG TU-DELFT

1989

NIMA-A ROTTERDAM

1989

RECLAME I /II AMSTERDAM

1987- 88

SCHOEVERS ROTTERDAM

MANAGEMENT ASSISTENT

1985 - 1986

AVOND-SCHOOL ROTTERDAM

VWO

1984-1985

FRANS

FABREQUE - MONTPELLIER

ZOMER -1982

MONTESORI-SCHOOL ROTTERDAM

VWO

IK WILDE NIETS MISSEN EN DUS OVERAL AAN MEEDOEN!

1976 - 1983

JENA-PLAN SCHOOL ROTTERDAM

NA DE VIJFDE KLAS EN CITO-TOETS OVERSTAP NAAR
MIDDELBARE SCHOOL GEMAAKT

1974-1976

FRITJOFNANSEN SCHOOL ROTTERDAM

1970 - 1974

VRIJWILLIGERS ERVARING

In mijn hockey-tijd in Rotterdam, altijd betrokken geweest bij het organiseren van bijkomende zaken zoals toernooien, vast lid van de toernooi-commissie en redactie t.b.v. het uitbrengen van het wekelijkse, toen nog geprinte, krantje en het bestieren van de bar bij feesten en evenementen.

Ter ondersteuning van de activiteiten van de manege in Bilthoven, heb ik jaren deel uitgemaakt van het team dat verantwoordelijk was voor het organiseren van evenementen en wedstrijden.

