



Barry Popma
Change consultant

Met plezier naar resultaat langs de weg van de inhoud

Barry heeft een brede ervaring met het ontwikkelen en begeleiden van grootschalige veranderprogramma's; als lijnmanager binnen de profit sector en als consultant in de trainings- en adviesbranche. Als consultant in de zorgsector deed hij ervaring op met onder andere het afstemmen van bedrijfsculturen in fusies, management development programma's en management coaching.

Kenmerken die op Barry van toepassing zijn: vernieuwend, oplossingsgericht, daadkrachtig en energiek. Barry heeft het talent mensen met elkaar te verbinden, hun belangen op 1 lijn te krijgen en van daaruit te werken naar een gemeenschappelijk doel en resultaat. Het belangrijkste in zijn werk vindt hij dan ook het vinden van aansluiting bij drijfveren en ambities van mensen en organisaties. Zijn motto is "met plezier naar resultaat langs de weg van de inhoud".

Barry Popma en Thijs Vink stonden aan de wieg van ChangeKitchen Company. Ze ontwikkelden de ChangeKitchen methode voor organisatieverandering.

Expertise gebieden

Leiderschapsontwikkeling
Participatief verandermanagement
Strategieverkenning
Management(team) coaching

ChangeKitchen Company
Wagenweg 47
2012 NB Haarlem
T 023 531 91 34
info@changekitchen.nl
www.changekitchen.nl

postbank 49 62 079
kvk 24 41 41 59
btw NL 8179 21 771 B01

Opdrachtgevers bij ChangeKitchen Company (o.a.)

JGZ Kennemerland
Dienstencentrum Bedrijfsmaatschappelijk Werk (Ministerie van Defensie)
Zorgcirkel Waterland (VVT)
Reinaerde (LVG)
Trajectum (kinderpsychiatrie en jeugdhulpverlening)



Geselecteerde Projecten

De Zorgcirkel, zorginstelling Noord-Holland

Het ontwerpen en begeleiden van een veranderprogramma waarin het leiderschap van het Management Team werd ontwikkeld, de onderlinge samenwerking van de uitvoerende medewerkers werd verbeterd en het contact met het management wordt hersteld. Belangrijk was om de medewerkers in algemene zin het gevoel van passie en trots weer terug te geven en hen blijvend effectieve zorg te laten verlenen, ook in de veranderende markt van ZZP financiering.

Belangrijke resultaten waren: de management team leden hebben inzicht in de individuele en collectieve leer- en ontwikkelpunten gekregen, door gerichte keuzes in de stijl van leidinggeven en bijbehorend voorbeeldgedrag, is de effectiviteit toegenomen. Ook hebben de medewerkers inspiratie opgedaan om een meer positieve kijk te krijgen en houden op de veranderende omgeving. Doordat zij zich gehoord voelden, is een meer positieve werksfeer ontstaan: minimalisering van de 'wandelingcultuur', elkaar meer feedback geven en elkaar houden aan gemaakte afspraken.

Jeugdgezondheidszorg Kennemerland

Invoering van het concept Zorgcoördinatie, via een traject van participatief verandermanagement. Doelstelling was om de medewerkers veel speelruimte te geven (professionele autonomie), om te komen tot een gedragen, geaccepteerde en daarmee duurzame invoering. Hierbij is gestuurd op het realiseren van een werkklimaat waarin openheid, transparantie, eigen verantwoordelijkheid en resultaatsturing kernbegrippen zijn.

De medewerkers van Jeugdzorg Kennemerland hebben het programma als bijzonder inspirerend en ruimtegevend ervaren. Het heeft hen in staat gesteld om op een creatieve en samenwerkingsgerichte manier ideeën voor de invoering van zorgcoördinatie uit te werken, deze te toetsten in de organisatie en te komen tot een advies en implementatieplan. Met visie, daadkracht en motivatie is Jeugdzorg Kennemerland vervolgens overgegaan tot uitvoering van het implementatieplan.

Change Readiness Inventory (CRI)

Ontwikkelaar

Het bedenken en ontwikkelen van een de Change Readiness Inventory, een instrument dat is gebaseerd op Kotters visie op verandermanagement. De CRI geeft organisaties inzicht in de effectiviteit van het veranderingsproces. De CRI verschaft informatie over

- De fasen die in een succesvol en duurzaam veranderingsproces belangrijk zijn.
- De mate waarin deze verschillende fasen van het veranderingsproces goed zijn doorlopen.
- De interventiemogelijkheden binnen de verschillende fasen van het veranderingsproces.
- De wijze waarop de diverse groepen medewerkers (directie, midden-management en overige medewerkers), al dan niet uitgesplitst per locatie of eenheid, de voortgang van het veranderingsproces ervaren.

Deze diagnose verschaft organisaties waardevolle informatie, die kan dienen als vertrekpunt of als (tussentijdse) evaluatie om het veranderingsproces succesvol vorm te geven. De CRI vormt tegelijkertijd een op zichzelf staande procesinterventie, die gericht is op het betrekken van brede groepen medewerkers bij het veranderingsproces, door hun ervaring en beleving serieus te nemen.

Overige werk- en projectervaring

2006 - heden ChangeKitchen Company: change consultant
2000 - 2006 Functiemediair: management development consultant
1995 - 2000 AINO : sales director

Relevante opleidingen

- MBA Health (Erasmus Universiteit)
- Organisatie adviseur (SIOO)
- HBO Personeel en Organisatie (Haagse Hogeschool)

Certificeringen

- LSI
- Management Drives voor individuen
- Birkman
- Avatar master
- NLP

