



Marjoleine Jansen

ORGANISATIE BIO_LOOG
MSC

Personalia

Weesperzijde 1006,
1091EB, AMSTERDAM
Nederland
0654224475
info@marjoleinejansen.nl

Geboortedatum

1968 (NL)

Links

[LinkedInprofiel](#)

Vaardigheden

Organisatie BIO_loog

Coachend leidinggeven

Samenwerken

Analytisch denkvermogen

Planmatig werken &
Resultaatgericht

Inspirerend communicatief

Gedreven & Empathisch

Levensgenieter

Hobby's

Hardlopen en Koken

Profiel

Energieke, ondernemende en betrokken Organisatie BIO_loog. Met een achtergrond in Verandermanagement - gericht op leren en ontwikkelen - begeleid ik organisaties bij een transitie vanuit een integrale (strategische) veranderaanpak onderbouwd vanuit *evidence based* inzichten. Mijn manier van werken is: alert en open, systematisch en methodisch. Mijn aanpak is integraal, onderbouwd en toepassingsgericht, met het zachte als thuisplek. Moeder van twee kinderen, samenwonend, sportief en creatief. Zowel in mijn werk als thuis vaak bezig met nieuwe dingen ontdekken. Ik krijg energie van iets creëren met dat wat voorhanden is en ik durf af te wijken van wat gewoon is.

Werkervaring

Docent Hollands College, Masterclass voor Arbeids- en Organisatiepsychologen, Rotterdam

SEPTEMBER 2022 - HEDEN

Als expert en professional verzorg ik masterclasses voor het Hollands College, om deelnemers met inzichten uit de psychologie van wederkerigheid een interventierepertoire aan te bieden voor hun dagelijkse werkpraktijk. De masterclass leert kijken naar wat de rol van wederkerigheid is in werkgerelateerde relaties; wat de impact is van het psychologische contract. Leert te kijken naar divers organisatiegedrag als graadmeter voor positieve wederkerigheid en het hoe en waarom dit verschillend uitpakt in diverse organisaties. Het biedt een praktische interventie hoe je de vijf wederkerige-intentie-principes bespreekbaar kunt maken.

Organisatie BIO_loog, marjoleinejansen.nl, Amsterdam

SEPTEMBER 2020 - HEDEN

Als Organisatie BIO_loog inzetbaar voor organisatie-ontwikkeltrajecten die bijdragen aan betekenisvol en goed werk. Uitgangspunt is dat ik de organisatie zie als een systeem met fluïde grenzen waar context en gedrag elkaar beïnvloeden. Vanuit **wederkerigheid** met alle betrokkenen toegewijd werken aan een opgave, doelgericht en doordachte transitietrajecten met als resultaat een gewenste leer- en ontwikkelgroei. Inzetbaar als strategisch adviseur, programmamanager, veranderbegeleider en organisatieadviseur, *change agent learning and development*, ook op teamniveau of in *community's of practice*. [Op de laatste pagina een beknopt overzicht van theorieën en gedachtegoed van waaruit ik evidence based werk.](#)

Coach en Veranderaar, Logocom, Amsterdam

AUGUSTUS 1995 - SEPTEMBER 2020

Gestart als coach en doorontwikkeld naar veranderaar, waarbij veranderen voor mij staat voor leren en ontwikkelen. Vanuit een professionele integrale veranderaanpak maak ik gedragspatronen inzichtelijk en bespreekbaar vanuit het circulaire denken op een meervoudige partijdige manier. Ik betrek alle lagen die ertoe doen, die op elkaar ingrijpen en kijk door een systemische bril naar drie uitgangspunten: ieder systeem is uniek; elke vraag heeft een eigen antwoord en gedrag heeft betekenis in haar context. In de afgelopen jaren veel teams en leidinggevendenden mogen begeleiden zowel in de gezondheidszorg (ziekenhuis en verpleeghuis) als in het onderwijs (primair basisonderwijs) en de kinderopvang. Tegelijkertijd ook ervaring met Retail en Productiebedrijven. Sparringpartner voor directies van familiebedrijven.

Projectcoach, Amstelring, Amsterdam

NOVEMBER 2019 - SEPTEMBER 2020

Als projectcoach samen met het management, kwaliteit en opleidingen de organisatie als zelfsturend inrichten en laten functioneren. Focus op kleinschalig wonen door zorg te leveren vanuit kleinere teams die samen verantwoordelijkheid dragen voor de eigen afdeling. Naast coachende werkzaamheden specifiek aangesteld om het project "goede en liefdevolle

zorg, leuk werk en financieel gezond" in te richten. Hiervoor het ontwerpplan gemaakt, de inhoud van het totale project beschreven, een volledige planning gemaakt en op basis van de context zo ingericht dat het haalbaar en realistisch is. In voorjaar 2020 bijdrage geleverd vanuit deze rol aan het decentrale corona crisisteam.

Senior OrganisatieCoach, Tornak, Utrecht

AUGUSTUS 2015 – AUGUSTUS 2018

De Tornak Groep helpt organisaties bij het implementeren van nieuwe rollen, werkwijzen en gedrag, en ondersteunt daarmee haar klanten bij vraagstukken die de kern van het bedrijf raken. Door middel van leerwerktrajecten realiseert Tornak samen met medewerkers ambities op individueel, team- en organisatieniveau. Tornak zet hierbij haar expertise in op het gebied van persoonlijk leiderschap en effectiviteit, organisatie- en teamontwikkeling, meten van competenties, maatschappelijke regie en diversiteit. Relevante trajecten die ik heb mogen begeleiden zijn: Duurzame inzetbaarheid bij Deli XL/Bidfood, Integraal Projectmanagement bij Waterschappen, Leerwerktraject bij Enza Zaden.

Opleiding

Master Verandermanagement, MSc, Vrije Universiteit Amsterdam

FEBRUARI 2020 – JUNI 2022

Als veranderkundig professional zet ik een multidisciplinair interventie repertoire in vanuit gedragswetenschappelijk en bedrijfskundig gefundeerde kennis. Vanuit een veranderperspectief, aangevuld met inzichten uit de sociale psychologie ligt de focus op leren en ontwikkelen van organisaties, waarbij er zowel gekeken wordt naar de bedrijfsmatige en strategische veranderrichting en verandercapaciteit als naar het benodigde leiderschaps- en organisatiegedrag. Complexe organisatievraagstukken worden begeleid op basis van *evidence based* inzichten. In alle organisatie *development* thema's speelt **wederkerigheid** een belangrijke rol, een thema waar ik op ben afgestudeerd en een interventie voor heb ontworpen: Het bespreekbaar maken van de vanzelfzwijgende betekenisgeving die gegeven wordt aan interacties en relaties op de werkvloer.

Basis Verandermanagement, Vrije Universiteit Amsterdam

FEBRUARI 2019 – JANUARI 2020

De basisopleiding Verandermanagement legt het fundament voor veranderaanpakken. Leren en ontwikkelen van het vak, doelgericht werken aan de professionele ontwikkeling als change agent. Door de opleiding een breed inzicht gekregen in de relevante veranderkundige onderwerpen, perspectieven en disciplines: strategie, technologie, organiseren, besturen en verantwoorden, leren, ontwikkelen en leiderschap, en gedragsverandering vanuit wetenschappelijke kennis en theoretische goed onderbouwde modellen.

Propedeuse Orthopedagogiek, Utrecht University, Utrecht

1991 – 1992

Logopedie, Hogeschool Rotterdam, Rotterdam

1987 – 1991

Havo, GSR Voortgezet onderwijs, Rotterdam

1980 – 1987

Leergangen (gecertificeerd)

Leergang Intervenieren in Verwaarloosde Organisaties, Joost Kampen

NOVEMBER 2021 – MAART 2022

Doorbreken van Organisatiepatronen (continue leergroep), Roodpurper

JANUARI 2014 – HEDEN

Systemisch werken, Phoenix Opleidingen

FEBRUARI 2018 – FEBRUARI 2019

TeamCoaching & ConflictCoaching, School voor Coaching

2014 & 2010

Oplossingsgericht Coachen en Reteamen, Centrum voor Conflicthantering

2008 – 2008

*"Organisatie Ontwikkeling
– coachen en veranderen –
is net als koken en
hardlopen:*

*het vraagt om samen iets
creëren met dat wat
voorhanden is en het
vraagt om in beweging te
komen."*

Bijsluiter Leren & Ontwikkelen Evidence Based.

Een beknopt overzicht van enkele theorieën en modellen die als onderlegger dienen voor mijn professionele profiel.

Individual Development - ID

WERKEN AAN DE PROFESSIONELE IDENTITEIT MET ALS BASIS HET PI MODEL

- Werken aan je professionele ontwikkeling op basis van Eriksons ontwikkelladder: vertrouwen - autonomie - initiatief - competentie - identiteit - intimiteit - productiviteit en integriteit | Mijn binnenste Buiten, Manon Ruijters
- Leer- en Denkvoorkeuren & Learner Identity | Liefde voor Leren, Manon Ruijters
- Leerontwikkeldoelen ondersteund vanuit 3 factoren model. Capaciteit, Motivatie en Omgeving | De Ladder, Ben Tiggelaar
- Theory U | Otto Scharmer
- Secure Base Leadership | George Kohlrieser
- Self Determination Theory: autonomie - competentie - relatie | Deci & Ryan

Team Development - TD

ALS TEAM SAMENWERKEN OP BASIS VAN TAKEN, VERANTWOORDELIJKHEDEN EN ROLLEN, LEREN EN ONTWIKKELEN BINNEN GROEPSDYNAMISCHE PROCESSEN

- Balans in ruimte en leren op basis van TeamOntwikkelRuimte model | Karin Derksen (met als basis de Leerarchitectuur van Coenders).
- Aandacht voor Multiple Team Membership | Karin Derksen
- Opgave gericht Teamleren | Manon Ruijters
- Aandacht voor Interactie en Relatie vanuit Ik & Wij | Model W. Isaacs
- Systemisch Transitie Model | ©Plan B
- Onderscheid in Systeemwereld versus Leefwereld | Habermas
- Voorwaarde scheidend werken vanuit Psychologische Veiligheid | Amy Edmonson
- Sociale psychologie van veranderen - Systeempychodynamisch perspectief | o.a. Bion, Lewin, vd Loo en Moeskops

Organization Development - OD

HET PROCES VAN HET VERHOGEN VAN DE EFFECTIVITEIT VAN ORGANISATIES EN HET FACILITEREN VAN PERSOONLIJKE EN ORGANISATORISCHE VERANDERING VANUIT STRATEGISCH VERANDERMANAGEMENT

- PROMiiC Model met Theory of Business (waarom & wat), Theory of Execution (waarmee & waardoor) en Theory of Change (hoe) met als doorontwikkeling het Veranderkrachtmodel: werken vanuit de verbinding tussen verandervisie en verandercapaciteit | Ten Have
- RCSF-model, systematisch besturen door Richting, Consistentie, Samenhang en Feedback | Ten Have
- Veranderen als Collectief Leren met de drie leerslagen (Wierdsma & Swieringa), en de vijf disciplines van een lerende organisatie (Peter Senge)
- Werken met het Organisatie Leerlandschap | Liefde voor Leren, Manon Ruijters
- Cultuurmodel, Procesadvisering en Humble Inquiry | Edgar Shein
- Appreciative Inquiry | David Cooperrider
- Behavioral Science Approach op basis van discoursanalyse en narratieve benadering, kijkend vanuit systeempychodynamisch perspectief
- Bekend met het 8 stappen model van Kotter, het changemodel van Lewin en het Transitie model van William Bridges

"Wederkerigheid is een circulair uitwisselingsproces:

een ragfijn samenspel dat gedragsbepalend is voor het interactie- en relatie patroon tussen mens en organisatie."