

## Spotlight | Rob Wortel | Interim HR-manager

**'Als het slecht gaat met een bedrijf loopt je toptalent als eerste weg. Dit moet je als HR zien te voorkomen door snel in te spelen op de nieuwe situatie en talenten te betrekken bij het ontwerpen en implementeren van veranderingen.'**

DOOR ERIK JAGER

DECEMBER 2009

**Deze keer staat interim professional Rob Wortel in de *spotlight*. Rob is sinds 2005 aan *Entrance HRM Interim* verbonden en voert op dit moment een opdracht uit binnen een grote ICT-dienstverlener. Hij heeft hier een actieve rol bij de optimalisatie van en integratie tussen bedrijfsonderdelen. Een gesprek over zijn interim positie, de samenwerking met bureaus en de rol van HR in de crisis.**

### ***Wie is Rob Wortel?***

'Ik ben mijn HR loopbaan begonnen bij Transavia. In het begin combineerde ik dat met mijn studie politicologie. Het vak heb ik geleerd bij Bakkenist waar ik ongeveer 10 jaar heb gewerkt en me heb ontwikkeld tot organisatieadviseur. De afgelopen 12 jaar heb ik gewerkt als zelfstandig adviseur en interim manager binnen ondermeer de ICT-branche en lokale overheden.'

### ***Waarom heb je ervoor gekozen om als interim professional te gaan werken?***

'Ik kreeg behoefte aan verbreding en meer afwisseling. Ik wilde geen vakspecialist worden. Ik was bij Bakkenist met name bezig met grote functiewaarderings- en beloningstrajecten. Toen zich een mogelijkheid voordeed om als zelfstandig adviseur aan de slag te gaan, heb ik die gepakt. Ik heb er nog nooit spijt van gehad. Ik heb de vrijheid om die projecten op te pakken waar ik goed in ben en die ik leuk vind. Als je de expertise hebt om zowel te bouwen als te saneren heb je ook in tijden van laag conjunctuur voldoende werk.'

### ***Wat vind jij belangrijk in de samenwerking met een interim bureau?***

'Ik vindt het belangrijk dat een bureau voor de lange termijn relatie gaat. Niet alleen bemiddelen voor een eenmalige opdracht maar daadwerkelijk invulling geeft aan *partnership*. Bij Entrance wordt er ook in mij als interimmer geïnvesteerd en gaat men voor een lange termijn relatie met interimmers én klanten. Dit zie ik terug in mijn opdrachten. Wat ik ook belangrijk vind, is dat je samenwerkt met mensen die zelf uit

het HR-vak komen en er nog steeds in werken. Dit biedt ruimte om ook inhoudelijk over de opdracht te sparren. Wat me verder aanspreekt is dat jullie daadwerkelijk iets doen aan MVO, dat zegt iets over een bureau en over de mensen die er werken.'



### ***Welke opdrachten heb je het afgelopen jaar uitgevoerd?***

'Over mijn huidige opdracht kan ik niet in detail treden maar het is een uitdagende opdracht. Ik ben binnen een grote ICT-dienstverlener ondermeer betrokken bij de personele gevolgen van de optimalisatie en integratie van bedrijfsprocessen en –

# ENTRANCE HR MINTERIM

onderdelen. Het vertalen van de marktomstandigheden naar je personeelsplanning hoort daar bij...'

## **Hoe heeft de HR-functie zich ontwikkeld tijdens jouw carrière?**

'In de 30 jaar dat ik in het HR-vak werk, heb ik een aantal dominante stromingen voorbij zien komen. Van de afdeling Personeelszaken, die de tegengestelde belangen van werkgever en werknemers in balans hield via de kader en normstellende P&O-functionaris, naar de HR-adviseur die de integrale lijnmanager adviseert. In de praktijk is deze laatste overigens veel drukker met beheer dan met advies. Op dit moment zijn veel organisaties bezig met het vormgeven van HR als businesspartner. Aan de andere kant heeft de crisis er voor gezorgd dat veel organisaties snijden in hun stafdiensten en verder hun handen vol hebben aan reorganisaties. Dan is een, vaak door HR zelf geïnitieerde roldiscussie over een businesspartner model even niet op zijn plaats.

## **Wat is de rol van HR in de huidige crisis?**

'Zorgen dat de medewerkers van een organisatie flexibel en wendbaar zijn en blijven. Een crisis vertaalt zich onherroepelijk in organisatieveranderingen dus de veranderingsbereidheid van medewerkers is essentieel. Maar ook het vasthouden van je talent. Als het slecht gaat met een bedrijf loopt toptalent als eerste weg. Dit moet HR zien te voorkomen door snel in te spelen op de nieuwe situatie en talenten te betrekken in het ontwerpen en implementeren van de

veranderingen. Je geeft de juiste mensen een positie om hun talent waar te maken ook binnen een krimpsituatie. Als er gereorganiseerd wordt moet HR leidend zijn in dat proces. De juiste specialisten bij elkaar halen en het proces snel, gedegen inrichten en plannen. Vervolgens deze planning strak bewaken en hier niet meer van afwijken, ondanks de druk die dan juist vanuit de lijn vaak ontstaat. Je rug recht houden!'

'Veel organisaties worstelen met reorganisaties omdat tijdens collectieve trajecten de wet de keuzes voor je bepaalt. Het management moet een bewuste keuze maken voor een aanpak die past bij de organisatie en de medewerkers. Het is belangrijk dat HR dit proces vanaf het begin faciliteert en bewaakt dat de keuzes op inhoudelijke en business gronden worden gemaakt.'

## **Hoe zou je volgende opdracht er uit moeten zien?**

'Je kunt je afvragen of we in 2010 klaar zijn met afbouwen en weer toe zijn aan ontwikkelen en bouwen. De *early adapters* zijn wellicht klaar met reorganiseren, maar er zijn ook veel organisaties die dit juist hebben uitgesteld en hopen op een spoedig herstel. Als dit herstel nog even uitblijft, zullen zij dit proces niet langer kunnen uitstellen. Ik kan vanuit een HR-rol goed vormgeven aan een omvangrijke reorganisatie en beschouw dit ook als een interessante uitdaging. Ook in een post-reorganisatie fase is het uiterst boeiend om als HR vorm te geven aan het ontwikkelen van je talenten.'

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Erik Jager (06-55720076) of [erik.jager@entrance.nl](mailto:erik.jager@entrance.nl).

Entrance HRM Interim B.V. | Haarlemmermeerstraat 40 | 1058 KB Amsterdam  
Tel +31 (0)20 751 32 23 | Fax +31 (0)20 751 32 07 | [info@entrance.nl](mailto:info@entrance.nl) | [www.entrance.nl](http://www.entrance.nl)

© Copyright Entrance BV



# ENTRANCE HR MINTERIM