

Gerard Smeltekop, interim HR Adviseur

'Ik denk dat de rol van interimmer mij nog beter in staat stelt om me bezig te houden met changemanagement. Dat is overigens voor mij niet alleen maar een rol maar misschien wel veel meer zoals ik ben.'

DOOR ROB LELIVELD

mei 2009

Deze keer staat interim professional Gerard Smeltekop in de *spotlight*. Gerard voert op dit moment namens Entrance een interim HR-opdracht uit binnen De Brauw Blackstone Westbroek als HR Adviseur. Hij heeft een actieve rol bij de uitvoering van maatregelen die De Brauw noodzakelijk acht om de economische crisis voor te zijn en het personeelsbeleid verder te moderniseren.

Wie is Gerard Smeltekop?

'Ik werk inmiddels z'n 15 jaar in het HRM-werkveld. Tijdens het laatste jaar van mijn studie ben ik begonnen als assistent op de afdeling Personeels- en Bemanningszaken bij een grote transportorganisatie in Delfzijl. Nadien heb ik bij diverse organisaties (voornamelijk in de industrie) als HR Manager of Hoofd Personeel & Organisatie gewerkt, het laatst bij British American Tobacco Niemeyer. In 2008 ben ik voor mezelf begonnen als interimmer.'

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

'Met dat idee liep ik al een lange tijd. De voornaamste reden daarvoor ligt in het feit dat ik het aantrekkelijk vind om in een relatief korte tijd voor verschillende organisaties werkzaam te zijn. Het kennismaken met nieuwe collega's en het werken in een nieuwe omgeving en cultuur werkt voor mij stimulerend. Niet dat ik zonder plezier heb gewerkt bij mijn vorige werkgevers, dat zeker niet', maar ik heb wel gemerkt dat ik na verloop van tijd mijn volledige interesse en bezieling aan het kwijt raken was. De frisheid waarmee ik aan het begin van mijn loopbaan werkte, raakte ik kwijt. En dat heb ik liever niet.

Daarnaast ligt mijn kracht en interesse in het veranderen, of beter gezegd, het verbeteren van organisatieprocessen. Ik denk dat de rol van interimmer mij nog beter in staat stelt om me bezig te houden met changemanagement. Dat is overigens voor mij niet alleen maar een rol maar misschien wel veel meer zoals ik ben.

En ik vond dat ik vorig jaar voldoende managementervaring had opgebouwd om als interim manager aan de slag te gaan, vandaar dat ik de stap niet eerder heb genomen.'



Hoe ben je in contact gekomen met Entrance?

'Entrance had in de zomer van 2008 een interim-vacature waarop ik heb gereageerd. Zo zijn we uiteindelijk met elkaar in contact gekomen. De kennismakingsgesprekken verliepen op een plezierige en professionele wijze. Ik kreeg de indruk dat ik met vakgenoten had te maken die werkelijk weten wat het vak van HR Management inhoudt. En dat was in mijn beleving meer dan bij enkele andere bureaus het geval was.'

ENTRANCE HR MINTERIM

Wat zijn je ervaringen tot nu toe als interim professional?

'Tot nu toe bevalt het me uitstekend. Ik ervaar het als een logische stap in mijn persoonlijke ontwikkeling en het voldoet aan mijn verwachtingspatroon. Ik kan tot nu toe mijn toegevoegde waarde voor een organisatie goed leveren en ik merk dat de opdrachtgevers mij daarvoor ook waarderen. Kortom, ik heb geen enkele spijt van deze stap.'

ACTUEEL: De rol van HR tijdens de crisis; de economische crisis biedt de HR-functie kansen en mogelijkheden. Hoe kijk jij hier tegenaan?

'Daar ben ik het volledig mee eens. Daar kan ik wel een aantal redenen voor noemen. Juist in deze tijden neemt de druk op organisaties toe als het gaat om effectiviteit en efficiency. Dit vertaalt zich vaak in de wens om organisatieprocessen te verbeteren met het oog op ondermeer kostenbeheersing. Daarin kan (misschien wel moet) HR een voortrekkersrol in spelen. Immers, voor de meeste organisaties zijn de medewerkers het belangrijkste kapitaal en zijn het ook de medewerkers die uiteindelijk het succes bepalen van de organisatie en van organisatieveranderingen. Gelet op haar specifieke rol van regisseur heeft HR juist in deze tijden de kans om zichzelf centraal in een organisatie te plaatsen.

Wat dichterbij huis zie ik het op dit moment gebeuren bij mijn huidige opdrachtgever. Nadat het bestuur kenbaar had gemaakt dat er 'zwaar weer' op komst was heeft de HR afdeling die regisseursrol op zich genomen zonder dat het specifiek werd gevraagd. Het gevolg is dat de afdeling HR de aanjagende, ondersteunende en adviserende rol naar het bestuur en het management nu meer heeft dan het deze in het verleden had. Je zou kunnen zeggen dat we meer en meer partners zijn geworden.'

Welke tips heb jij voor potentiële opdrachtgevers als ze een interim-professional willen inhuren?

'Ik zou zeggen: realiseer niet alleen wie je in huis haalt maar ook wat en bovenal waarvoor. Ik adviseer de opdrachtgever dat zij niet alleen een profiel met bijbehorende competenties opstellen van de gewenste interim-professional maar dat de opdracht ook SMART is gemaakt. Afhankelijk van het profiel van de interimmer en de aard van de opdracht zoek je de best passende interim-professional in de wetenschap dat er verschillende soorten interim-professionals zijn. Dit voorkomt dat er misvattingen zijn over de rol van de interimmer en vooral diens doelstelling. Zorg ook voor een goede introductie, dit geldt in verhoogde mate voor een interimmer.' In mijn huidige opdracht was dit uitstekend geregeld waardoor ik snel toegevoegde waarde kon leveren.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Rob Leliveld (06-55721086 of rob.leliveld@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 | www.entrance.nl

© Copyright Entrance BV

