

Spotlight | Olaf Otten | Interim HR Business Partner

'HR moet zijn toegevoegde waarde laten zien'

DOOR ERIK JAGER

februari 2015

In deze nieuwsbrief staat staat interim professional Olaf Otten in de spotlight. Olaf voert op dit moment via Entrance een opdracht uit binnen Alliander als Sr. HR Business Partner voor de afdeling HRM van Alliander. Een gesprek over zijn achtergrond, opdracht en de samenwerking met bureaus.

Wie is Olaf Otten?

Laat ik mij even voorstellen: ik ben Olaf Otten en woon in Eindhoven samen met Karin mijn vrouw en onze dochters Dana en Sterre. Sinds 2000 heb ik een eigen bedrijf en werk ik als zelfstandig HR professional voor organisaties zoals Akzo Nobel, Philips, Essent, Ministerie van Justitie, NXP en nu voor Entrance bij Alliander.

Het ondernemen zit ons gezin blijkbaar in het bloed: Karin heeft een praktijk als medisch schildertherapeut en Dana een adviesbureau in communicatie. En ook Sterre heeft plannen als zelfstandig fotografe.

Door de weeks zijn we erg druk met onze bedrijven en onze werkzaamheden. In het weekend maken we bewust tijd om er samen op uit te gaan en genieten we van korte uitstapjes in het steeds gezellige Brabant.

Zodra de zomer in aantocht is, pakken Karin en ik de racefiets om in het weekend toertochten te maken door het Brabantse en het Limburgse landschap.

Van huis uit heb ik een technische – werktuigbouw-opleiding en daarom voel ik mij goed op mijn plaats in een technische werkomgeving. Met name het leren denken in modellen, structuren en processen helpt mij vandaag de dag in mijn HR werk. Door de opleiding personeelsmanagement kon ik mij verdiepen in onderwerpen die te maken hebben met mens en organisatie. Het meest boeiende vak vond ik sociaal-psychologie. Wat gebeurt er als mensen in bepaalde situaties samenkomen en -werken, is gedrag te voorspellen, welke patronen zijn er in groepsgedrag. Als voorbeeld het Stanford-gevangenisexperiment, een spraakmakend sociaal-psychologisch experiment, dat in 1971 werd uitgevoerd aan de Universiteit van Stanford. Op You Tube zijn opnames te vinden hierover.

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

Tijdens mijn laatste vaste baan bij destijds ATOS Origin kreeg ik de kans om in twee jaar tijd aan drie verschillende opdrachten te werken. De afwisseling plus het feit dat er een uitdagende klus te doen viel, was mij zo goed bevallen dat ik besloot om mijn loopbaan te vervolgen als interimmer. Toen ik mij ging oriënteren kreeg ik al gauw in de gaten dat er meer bij komt kijken. Ik heb toen ervaren dat de Belastingdienst, de bank, de verzekeringsmaatschappijen en de Kamer van Koophandel niet bepaald instanties waren die mij als nieuwe ondernemer van harte welkom heetten. Een flinke

voorraad doorzettingsvermogen komt dan goed van pas. Inmiddels ben ik ruim 15 opdrachten verder en ik merk nog dagelijks dat doorzettingsvermogen een van de belangrijke eigenschappen voor een interimmer is. Elke opdracht zie ik als een uitdaging en dat is een andere reden waarom ik kies voor het werk als interim professional.



Wat vindt jij belangrijk in de samenwerking met een bureau?

Wat betreft mijn relatie met een bureau vind ik het belangrijk dat er een balans is tussen wat ik als ik als interimmer voor het bureau beteken en wat het bureau voor mij betekent. Daarbij denk ik niet alleen aan de begeleiding van het bureau in mijn opdracht. Maar ook aan het met collega interimmers uitwisselen van kennis en ervaringen over actuele HR thema's. Daarmee kun je elkaar helpen en de uitwisseling betekent dat de collega's sneller de oplossing van een vraagstuk kunnen hebben. Het bureau kan de ontmoetingen bijvoorbeeld faciliteren. Het bureau krijgt hierdoor ook waardevolle informatie waarmee het zich kan presenteren met kennis van zaken en met voor klanten interessante en toepasbare oplossingen op – in mijn geval - HR gebied.

Wat is de uitdaging binnen je huidige opdracht?

Net als veel andere organisaties, is ook Alliander in beweging. Voor HRM betekent dit dat HR professionele support geeft aan de veranderingen in de organisatie. Het is een boeiend proces dat begint met de eerste gedachten over de gewenste verandering en eindigt met de uitvoering van het voorgenomen plan. Daarnaast hebben de veranderingen ook gevolgen voor de HRM afdeling. De uitdaging bestaat eruit om de juiste professionele support te bieden tegen een

ENTRANCE HR MINTERIM

overeengekomen kostenniveau. Maar wat is juist? Dat betekent dat mijn rol als HR business partner en de invulling afhangt van de situatie waarin het organisatieonderdeel zich bevindt en van de mensen. Dat betekent dat daar waar nodig het accent ligt op operationeel HR werk en dat er elders in de organisatie de rol meer tactisch/strategisch ingevuld wordt.

Het budgetteren van de HR activiteiten wordt steeds belangrijker en HR moet zijn toegevoegde waarde laten zien. Het resultaat van HR wordt ook steeds meer gemeten. Een mooi voorbeeld is het meten van de inspanningen van HR om het ziekteverzuim te verlagen. Een snelle berekening leverde op dat 0,1% daling een besparing van enkele tonnen oplevert. Een mooie winst als het ziekteverzuim met 0,2% daalt.

Wat zijn je ervaringen tot nu toe als interim professional?

Ik moet terugdenken aan mijn eerste ervaringen in mijn eerste opdrachten. In mijn vaste baan was ik gewend om eerst goed geïntroduceerd te worden in de organisatie en in manieren van werken. Ik kreeg de tijd om mijn plannen te ontwikkelen en deze grondig te bespreken.

Hoe anders was dat in mijn interim opdrachten. De procedure was ultra kort en de startdatum was gisteren. Als ik aan de slag ging, was er vaak een rondje met korte gesprekken waarna verwacht werd dat ik snel op stoom was. Bij wijze van spreken moest er diezelfde dag al een plan van aanpak liggen.

Ik ontdekte dat er bij een interim opdracht vaak sprake was van een opdracht achter de opdracht. Daarmee bedoel ik dat de echte aanleiding voor de inzet van een interimmer pas later duidelijk werd.

Ook merk ik dat ik als interimmer anders in het werk sta dan met een vaste baan. Zo wordt er meer waarde gehecht aan mijn visie en kritische opmerkingen worden

gewaardeerd. Daarbij is soms erg handig dat iemand "van buiten" naar de situatie kijkt omdat dit een fris kritische blik geeft. Werkzaamheden die al geruime tijd op dezelfde wijze gedaan worden, blijken niet zo vanzelfsprekend te zijn. Dit leidt tot nieuw inzicht, verandering en verbeteringen.

Wat is de rol van HR in en na de huidige crisis?

De crisis heeft op veel organisaties zijn weerslag. Daar waar eerst alleen maar in groeiscenario's gedacht werd, is het nu zaak om na te denken over andere (waaronder krimp)scenario's. Daarbij komt dat van HR verwacht wordt dat er nagedacht wordt over alternatieven. Bijvoorbeeld hoe kunnen arbeidsvoorwaarden gemoderniseerd worden en tegelijkertijd een beter pakket voor zowel de organisatie als de medewerkers oplevert. Eerlijk gezegd is beter in veel gevallen ook goedkoper. Het verzamelen van data, het doorrekenen van verschillende scenario's en het kijken naar (ook niet financiële) effecten wordt belangrijk. Reden waarom HR analytics momenteel zo in de belangstelling staat. Om dat goed in te vullen is financieel-economische en statistische kennis nodig. En dat op zich betekent dat er andere eisen aan het profiel van de professional gesteld worden. Ik verwacht dat deze ontwikkeling zich ook na de crisis door zal zetten. Een positief punt is dat HR ook financieel-economische kennis in huis krijgt.

Hoe zou je volgende opdracht er uit moeten zien?

Dat is een vraag waar ik even over na heb moeten denken. Mijn volgende opdracht zou een internationaal karakter mogen hebben. Ik heb in eerdere HR opdrachten gewerkt met collega's uit diverse landen en het lijkt mij een geweldig interessant om met collega's in diverse andere landen te werken en met verschillende culturen kennis te maken. Dat lijkt mij een mooie combinatie.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Erik Jager (06-55720076) of erik.jager@entrance.nl.
Entrance | Keizersgracht 8 | 1015 CN Amsterdam | Tel +31 (0)20 751 32 23 | info@entrance.nl | www.entrance.nl
© 2013 Copyright Entrance BV

