

Dilemma's



Saskia Bouter

Consultant Executive Search

'De lijn krijgt altijd de hr die men verdient. Voor mij gaat het altijd om het gehele systeem en wat men wil bereiken.'

 +31 (6) 26 65 83 11

 sbouter@bureaublaauw.com

 [Saskia Bouter](#)



Aan alle collega's van Bureau Blaauw legden we een aantal dilemma's voor, zowel zakelijk als privé. Lees hier hoe Saskia Bouter hierop reageerde.

Ben je doener of een denker?

Ik ben een denker die doet! Naarmate ik wijzer (en ook een beetje ouder) wordt, ontdek ik steeds meer dat het gaat om doen, om gedrag. Ik denk dat veel mensen in het hr werkveld dit ook professioneel wel herkennen. Gedrag, doen, geeft reactie, creëert iets. En dat vind ik het mooiste, om iets te creëren. Heel concreet de juiste persoon op de juiste rol. En denken helpt enorm om dat slim, snel en goed voor elkaar te krijgen.

Na een periode van hard werken volgt een welverdiende vakantie: Wordt het 3 weken in een goed verzorgd all inclusive hotel OF kies je voor een trektocht met bijv. een tent of camper?

O heerlijk, ik ben dol op reizen, cultuur en nieuwe dingen leren. Mij zie je niet zo snel 3 weken of zelfs 1 week op een bedje in de zon. Ik verken graag nieuwe landen of onderneem iets in de vakantie. Zo heb ik mijn laatste vakantie besteed aan het vergroten van mijn zeezeil kennis en ervaring en een 10 daagse cursus gedaan langs de Zuid- Spaanse kust. Ik heb mijn zeeziekte vrijwel kunnen bedwingen en heerlijk bijgeleerd in navigeren, ankeren, motormanoeuvres en als schipper. En bij aankomst natuurlijk wel in de zon met een drankje en heerlijk even zwemmen!

Vinden OF binden en behouden?

Allebei! Belangrijk is om de hr-agenda te koppelen aan de business agenda. Wat wil je bereiken met de organisatie? Wie staat waarvoor opgesteld? Dan zal ook blijken waar je met de huidige medewerkers op kan intekenen, bijvoorbeeld met extra scherpte in je

doelstellingen of extra opleiding. En waar je echt nieuwe mensen nodig hebt, met verse kennis of ander gedrag.

Wat is de juiste positie voor HR? Altijd in de lijn of altijd als stafafdeling?

Tja dat vind ik een lastige. Ik heb veel verschillende organisaties gezien als consultant, als HR manager, directeur en verandermanager. En mijn idee is dat het altijd afhangt van het business model, de fase van de organisatie, de doelstellingen die men wil bereiken en de kwaliteit van de mensen, en dan vooral van de leiders. 'De lijn krijgt altijd de hr die men verdient'. Voor mij gaat het altijd om het gehele systeem en wat men wil bereiken. En in die discussie moet HR wat mij betreft altijd aan tafel zitten. Of men vervolgens kiest voor meer integraal (people) management of voor een grotere hr- stafafdeling, vind ik minder relevant.

Een boeiend gesprek met kandidaat of opdrachtgever moet tot resultaat leiden OF alleen een boeiend inhoudelijk gesprek kan genoeg zijn?

Ons vak is mensen spreken met als doel om tot een goede match te komen, voor de klant of voor de kandidaat. Daarbij kan een boeiend gesprek zeker genoeg zijn. Om iemand goed te leren kennen, zodat wij – als die mooie rol voorbij komt – meteen de goede kandidaten weten te vinden. Dat is juist de kracht van ons netwerk!

Teamsporter OF solist?

Absoluut allebei en ik wil ook niet kiezen. Ik ben ondernemend en een zelfstarter en in die zin een solist. Ik loop graag hard of wielren rondom de Loosdrechtse plassen, hei en bos bij mijn huis. En ik werk met veel plezier samen in ons team bij Bureau Blaauw, met klanten en kandidaten en zeil, kook en hockey met grote groepen in privé.