

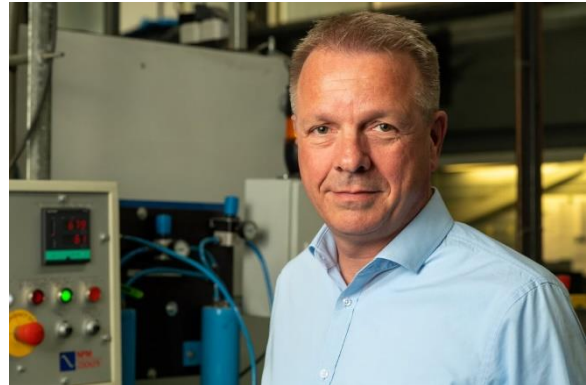
## 8 vragen aan HR; dit willen we echt weten van ...

... Hans Brokking, sinds 1 juli 2019 Algemeen Directeur bij Technische Profielen Productie BV in Vaassen (TPP). TPP, een MKB-maakbedrijf met een personeelsbestand van 40 enthousiaste collega's.

### 1. *Hoe is de afdeling HRM binnen jullie organisatie georganiseerd?*

Per 1 juli a.s. zullen wij de 'operationele' HR taken binnen ons bedrijf volledig hebben ondergebracht bij de leidinggevenden van ons bedrijf. Dit houdt in dat zaken als personeelswerving, inwerken van nieuwe collega's, verzuim registratie en -gesprekken, conflicthantering, inplannen en uitvoeren van evaluatiegesprekken en de verslaglegging etc.

etc. door de leidinggevenden van TPP zelf worden gepland en/of uitgevoerd. Voorheen werd de coördinatie en een gedeelte van de uitvoering hiervan verzorgd door een MT-lid die voor HRM verantwoordelijk was. Vanwege haar pensionering worden deze taken nu teruggelegd in de organisatie.



### 2. *Welke HR thema's zijn op dit moment actueel binnen jullie organisatie?*

Op dit moment hebben wij gelukkig, gelet op de Corona situatie, geen actuele HR thema's binnen onze organisatie anders dan de 'dagelijkse' zaken. Wél hebben wij sinds begin maart van dit jaar de omgangs- en hygiëne regels aangescherpt conform de RIVM-richtlijnen om de kans op besmettingsgevaar in ons bedrijf te minimaliseren en is gedeeltelijk thuiswerken een onderdeel van de 'standaard werkweek' geworden.

### 3. *Wat is jouw specialiteit op HR?*

Ik ben geen HR-specialist en ben daarom van mening dat ik niet van mijzelf zeggen dat ik een HR-specialiteit heb. Wél kan ik goed naar mensen luisteren en proberen tot de kern door te dringen om zo te begrijpen wat er werkelijk speelt bij iemand of op een afdeling. En vandaar uit de vraag stellen 'welk probleem willen we nu écht oplossen'.

### 4. *Wat is de reden geweest om deel te nemen aan het netwerk van Veluwe Portaal?*

Aangezien wij per 1 juli geen HR-manager meer hebben, zullen wij in bepaalde situaties expertise naar binnen moeten halen óf specialisten willen raadplegen. Gebleken is dat VeluwePortaal invulling kan geven op onze vragen, hetzij direct door Ingeborg of Jenny of uit het netwerk.

### 5. *Welke successen met Veluwe Portaal kun je delen?*

Dat was al tijdens mijn eerste kennismaking met VeluwePortaal en wel op een banenmarkt die half februari door VeluwePortaal in Apeldoorn werd georganiseerd. Wij werden in de gelegenheid

gesteld om ons bedrijf te presenteren, wat o.a. geresulteerd heeft in de aanstelling van een productie medewerker, waar wij bij TPP erg blij mee zijn!

6. *Welke uitdagingen zie je op de regionale arbeidsmarkt?*

De arbeidsmarkt is sinds maart dit jaar enorm veranderd. Vóór de Corona situatie was het voor ons bijzonder uitdagend om technische functies ingevuld te krijgen. Met name goede medewerkers voor onze (3-ploegen) productie en voor onze technische dienst, waren moeilijk te behouden en moeilijk te werven. Deze situatie is nu anders en is het aanbod van technisch personeel groter. De behoefte van ons eigen personeelbestand om niet 'omwille van een paar euro's salarisverschil' te switchen is afgenomen. Wij kennen een zéér specialistisch proces waar geen opleidingen voor bestaan. Nieuw geworven technisch- en productie medewerkers leiden wij dus zelf op. Nu de keuze wat ruimer is, zijn wij beter in staat om uitgebreider en gericht te investeren in het opleiden van mensen als wij de indruk hebben dat wij hen langer kunnen binden en boeien.

7. *Welke tips wil je nog delen met andere HR-Professionals/werkgevers?*

Naar mijn mening wordt in bedrijven met een HR-afdeling veelal (te) snel een beroep gedaan op HR-collega's die, omwille van hun eigen toegevoegde waarde, graag zaken overnemen van leidinggevendenden, terwijl het vaak om zaken gaat die feitelijk bij de rol van leidinggeven horen. Als die werkwijze eenmaal is ingebed is de kans groot dat de HR-afdeling snel zal groeien.

De tip die ik ter overweging mee wil geven is dat een HR-manager meer kan faciliteren in plaats van uit te voeren. En daarnaast collectieve waarden bewaakt, signalen uit de organisatie oppikt. en dit door vertaald naar het MT waar mogelijk beleid op kan worden gemaakt of aangepast. Zoals eerder genoemd, hebben wij de keuze gemaakt om HR-gerelateerde taken en verantwoordelijkheden te laten uitvoeren daar waar ze in de organisatie horen. Wij vergaren kennis of huren expertise in als het gaat om veranderende wet- en regelgeving zodat wij op de hoogte blijven van de voor onze situatie HR-zaken én wij werken met HR-specialisten die ons HR-beleid en onze organisatie spiegelen aan veranderende marktomstandigheden of bedrijfsvoering.

8. *Welke HR-Professional/werkgever binnen het netwerk zou jij graag aan het woord laten en waarom?*

Tijdens de eerder genoemde banenmarkt in Apeldoorn, heb ik kennis gemaakt met Ditta van de Bovenkamp van Bieze Food Group uit Nijkerk. Zij heeft als HR-manager op mij een goede en zeer kundige indruk gemaakt. Ditta heeft mij mede enthousiast gemaakt voor VeluwePortaal en vertelde uit eigen ervaring hoe kennis binnen dit netwerk gedeeld wordt. Graag zou ik in een volgende editie haar tips en haar kijk op HR-zaken lezen.



**Technische Profielen Produktie BV (TPP)**

TPP is gespecialiseerd in het ontwerpen en produceren van kunststof- en rubber afdichtings-profielen. Deze producten worden met name toegepast in de bouwsector, kassenbouw en in de industrie. Zo zijn de producten van TPP een essentieel onderdeel in de constructie van gevels van gebouwen, van kassenbouwprojecten of maken het mogelijk om luchtdicht te bouwen in woning- en utiliteitsbouw.

Hun producten zijn zeer klant specifiek, maatwerk dus. Op basis van de toepassing en het eindproduct van hun klanten, wordt een ontwerp van het afdichtingsprofiel gemaakt en wordt de passende compound geselecteerd of in bepaalde gevallen nieuw ontwikkeld. Vervolgens wordt er een matrijs ge-engineerd en in eigen huis geproduceerd. Daarna volgt een sample levering welke door de klant op meerdere aspecten wordt beoordeeld. Vervolgens worden de producten seriematig geproduceerd. Aangezien zij alle facetten van het ontwerp- tot en met het productie proces 'onder één dak hebben', is de doorlooptijd van aanvraag tot serielevering erg kort. <https://www.tpp-bv.com/nl/>