

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



... Fleur Bloeme, HR adviseur bij Travers.

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

Wij werken als HR afdeling als onderdeel van onze ondersteunende diensten (wij noemen dit Impactvergoeters) voor al onze sectoren. Onze organisatie is actief in de kinderopvang, welzijnswerk en vrijwilligerswerk in Zwolle en ook Hedon, het poppodium in Zwolle hoort bij onze organisatie. Ons HR team zorgt voor ondersteuning in de personeelsadministratie, uitvoering van de salarisverwerking en HR advies.

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

Zoals ik denk in elke organisatie op dit moment staat werving en selectie van nieuwe medewerkers heel hoog op onze agenda. Wij zien dit binnen alle organisatieonderdelen, maar nog wel het meeste binnen de Kinderopvang waar in de hele branche echt een groot tekort aan medewerkers is. En in het verlengde daarvan natuurlijk ook, hoe zorgen we ervoor dat we een aantrekkelijk werkgever voor medewerkers zijn en blijven en dat iedereen ook duurzaam inzetbaar is en blijft.

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

Ik hou mij sinds twee jaar vooral bezig met het ondersteunen van medewerkers en leidinggevenden op het gebied van verzuim en re-integratie. Naast de verzuimbegeleiding mag ik me ook bezighouden aan de ontwikkelkant, bijvoorbeeld het vergroten van kennis en vaardigheden van leidinggevenden op het gebied van verzuim, duurzame inzetbaarheid en ons verzuimbeleid. Het is vooral mooi om te kijken naar hoe we ons beleid zo goed mogelijk kunnen laten aansluiten op de identiteit van de organisatieonderdelen. Zo is een van de belangrijkste waarden binnen onze kinderopvang: ik zie je. Ons frequent verzuimgesprek hebben we hierop aangepast, we gebruiken het model het Huis van Werkvermogen om het gesprek aan te gaan over inzetbaarheid in plaats van verzuim. We noemen dit; 'het ik zie je een beetje extra gesprek'.

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

Bij mijn vorige werkgever waren we al lid van Veluwe Portaal. Verbinding is belangrijk voor ons, ook met de regio's waar we werken en andere HR collega's. Het is fijn om van elkaars kennis en kunde gebruik te kunnen maken en af en toe eens 'buiten de deur te kunnen kijken'.

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

In mijn vorige organisatie hebben we een geslaagde plaatsing van iemand kunnen realiseren. En ook bij het faillissement van deze werkgever stond Veluwe Portaal klaar om onze medewerkers van werk naar werk te helpen en met de kennis van de providers. Dat was heel fijn!

6. Welke uitdagingen zie je op de regionale arbeidsmarkt?

Wij werken in meerdere regio's. In de regio waar Veluwe Portaal actief is, zien we dat onze naamsbekendheid veel minder groot is dan in een regio als Zwolle en omgeving. Dat is een extra uitdaging voor ons bij het aantrekken van nieuwe collega's.

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

Ik vind het eerlijk gezegd lastig om zo een paar concrete tips te benoemen. Ik kan wel delen wat voor mij het meest leerzame inzicht is geweest in mijn dagelijkse werk: Eerst begrijpen, dan begrepen worden (Covey). Verder vind ik het leuk om kennis te delen, dus ik sta altijd open om eens te sparren over re-integratie en verzuim(beleid).

### Travers

*De kracht van mensen, de waarde van samenwerken*

Waar mensen samen zijn ontstaat verbinding. Verbinden is het uitgangspunt van alles waar Travers voor staat. Zij zetten zich in om kinderopvang, welzijnswerk en cultuur voor iedereen bereikbaar te maken. Zij geloven in de kracht van het individu, maar vooral ook in de kracht van samen.

Voor een maatschappelijke onderneming als Travers, is het vanzelfsprekend dat duurzaamheid een kernthema is. Dit zit in hun genen.

Hun missie vergt duurzame aandacht en energie. Zo willen ze ook met hun omgeving omgaan. Straks een gezond en prettig leefklimaat voor ons allemaal vereist nú duurzaam gedrag. Travers maakt daarom bewuste keuzes op het gebied van bijvoorbeeld energie, afval, voeding én mobiliteit. Travers wil een bron van groei zijn, voor de samenleving en zéker ook voor hun medewerkers. Daar werken ze samen aan. Vanuit zelfbewustzijn, eigen drijfveren en het besef dat ontwikkeling een doorlopend proces is, is er de Travers Academie. Elke dag zetten hun medewerkers hun talenten en eigenheid in om elkaar en hun omgeving te versterken. Om dit ongeremd en onbegrensd te kunnen doen, blijven ze hun kennis en vaardigheden continu ontwikkelen. Hun Travers Academie houdt ze in beweging. Zowel individueel als gezamenlijk. [www.travers.nl](http://www.travers.nl).

