

Zomer 2021 / Losse verkoop € 7,95

INN°twente

#11



Arbeidsmarkt 



Bij Ten Hag krijgt jong talent een kans

De 26-jarige Enschedese Cherique de Vries is verantwoordelijk voor het personeelsbeleid van ten Hag. Een bijzondere en uitdagende missie, waarbij ze dankbaar gebruik maakt van de kennis en ervaring van Claudia Westerink van hr-adviesbureau GuHRu.

Ga er maar aanstaan, als net afgestudeerde twintiger de kans krijgen de afdeling humanresourcesmanagement (hrm) van Ten Hag te runnen. In je eerste baan nog wel, bij een organisatie met ruim honderd medewerkers en negen vestigingen in onder meer makelaardij, vastgoedmanagement, hypotheeken, verzekeringen en pensioenen. 'Ja, dit kan best pittig zijn', vertelt Cherique de Vries. 'Zeker in het begin, zo'n drie jaar geleden, toen ik hier na mijn afstudeerscriptie bleef plakken en van Michel ten Hag de kans kreeg het te laten zien.'

'Ik mocht me gelijk buigen over complexe dossiers'

De Enschedese studeerde hrm op hogeschool Saxion in Enschede. 'Op weg naar college kwam ik altijd langs het kantoor van ten Hag aan de rand van de binnenstad van Enschede. Ik dacht wel eens: daar zou ik best willen werken. Ten Hag is een grote, bekende naam in de regio. Inmiddels ken ik de organisatie goed. Ten Hag ademt nog altijd de sfeer en cultuur van een familiebedrijf. Dat is een van de dingen die me het meest aanspreken. Er is hier oog voor elkaar, mensen kijken echt naar elkaar om. Toen ik hier binnenkwam in mijn eerste baan, moest ik me gelijk buigen over een aantal complexe verzuimdossiers. Dat was niet makkelijk en bracht veel nieuwe vragen met zich mee. Gelukkig stonden er hulptroepen klaar.'

Zo kan het ook

Die hulp kwam in de vorm van Claudia Westerink van hr-adviesbureau GuHRu, die organisaties helpt met hun hr-zaken en Cherique bijstond met een 'HR Quick Scan' en plan van aanpak op maat. 'Of een bedrijf nu twee of tweehonderd medewerkers heeft, hr-vraagstukken zijn er altijd', zegt Claudia. 'Vaak zie je dat een bedrijf het personeelsbeleid eerst nog heeft ondergebracht bij een



Cherique de Vries en Claudia Westerink bij Ten Hag

'Verantwoordelijkheid krijgen betekent ook dat je er moet staan'

office manager of controller. Na verloop van tijd ontstaat er meestal vanzelf een complex verzuimdossier of een juridisch dossier. Daarmee rijst dan ook de vraag naar meer deskundigheid. Bij Ten Hag kunnen we exact dát toevoegen wat nodig is op het gebied van human resources (hr). Ik vind het vooral fantastisch te zien hoe bestuurder Michel ten Hag jong talent een kans geeft. Er wordt binnen Ten Hag veel gedaan aan persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkeling door coaching, kennissessies en opleidingen. Ook Cherique krijgt, als professional met veel potentie, de mogelijkheid een versnelde leercurve door te maken in haar hr-functie. Er is haar ruimte gegeven en die verantwoordelijkheid betekent ook

dat je er moet staan. Daarbij ondersteun ik Cherique met kennis en ervaring. Zij is de jonge talentvolle professional. Ik ben de ervaren deskundige, dat werkt perfect samen en leidt tot mooie resultaten. En niet onbelangrijk, we hebben ook veel plezier onderweg.'

Niet achteroverleunen

De Vries oogst regelmatig lof en bewondering als ze vertelt over haar baan. 'Mijn omgeving is ook wel eens verbaasd als ik vertel dat ik verantwoordelijk ben voor het hr-beleid op zo'n groot kantoor. Ik vertel dan over hoe blij ik ben met de kansen die ik hier krijg, maar heb ook wel eens gedeeld dat ik niet achterover kan leunen.

Bij die complexe verzuimdossiers rolde ik erin toen er al veel gebeurd was. Ik had veel behoefte aan een ervaren collega met kennis van verzuimmanagement en arbeidsrecht. Iemand die weet hoe je dit soort zaken aanpakt. En naast die dossiers zijn er flinke stappen gemaakt om het hr-beleid van Ten Hag verder te professionaliseren. Van de basisondersteuning op hr tot en met het doorvoeren van 'employee experience'. We hebben mooie stappen gezet. Hoe gaat het nu volgens Westerink en De Vries na twee jaar samenwerken? Westerink zegt lachend: 'Cherique belt steeds minder vaak, dat zien we maar als een goed teken.'



Michel ten Hag

column

De trek naar de Randstad omkeren

De trek naar de Randstad zou wel eens een omgekeerde beweging kunnen gaan krijgen. Enerzijds omdat de Randstad vol raakt en er daar, nog meer dan in de regio's, wordt gestreden om het beperkte grondgebruik. Dit heeft ook geleid tot prijzen die niet meer betaalbaar zijn voor een groot deel van de bevolking.

In het afgelopen jaar waarin we veel meer vanuit huis zijn gaan werken is er een ander gevoel ontstaan over de woon-werkafstand. Zodra het weer kan – en mag – zullen we weer naar onze werkplekken gaan. We willen elkaar weer fysiek ontmoeten en innovatieve processen, creativiteit en saamhorigheid vragen om daadwerkelijk samenkomen. Maar de frequentie zal minder zijn dan voorheen. Dit betekent dat de woon-werkafstand groter mag worden, want het aantal reisbewegingen wordt minder. Daarnaast zal door de afnemende druk op de weg- en openbaar vervoerscapaciteit de reistijd korter worden. Een uithuizing naar de regio's vanuit de Randstad is dan een logische stap.

Op basis van de huidige prognoses voor de komende tien jaar zal de Randstad nog steeds een groot tekort aan woningen hebben. Nemen we bovenstaande veranderingen mee, dan is dit een oplossing voor de Randstad en een kans voor de regio's.

Als Regio Twente moeten we daarom inspelen op deze beweging en ons profileren ten opzichte van andere regio's rondom de Randstad. De basisingrediënten zijn er, zoals een aantrekkelijke leefomgeving

met ruimte voor recreatie en een goed voorzieningenniveau. De Twente Board heeft als speerpunten 'vestigingsklimaat', 'bereikbaarheid & circulaire economie' en 'duurzaamheid' gealloceerd. Duurzaam bouwen en wonen bevindt zich op het snijvlak van deze actielijnen.

De beschikbaarheid van duurzame en betaalbare woningen in Twente heeft een grote aantrekkingskracht op het behoud en de instroom van talenten, die we hard nodig hebben om onze economie verder te laten groeien. Daarvoor moeten locaties worden aangewezen, zowel in de Twentse (binnen)steden als in de groene omgeving van de stadsranden en de omliggende dorpen. Enerzijds om een gedifferentieerd aanbod te kunnen bieden, anderzijds om snel voldoende capaciteit te hebben.

Daarnaast kan een goede treinverbinding richting de Randstad deze beweging letterlijk en figuurlijk een versnelling geven. Samen met de provincie wordt ingezet op een snelle verbinding tussen Zwolle en Twente, mogelijk doorgetrokken naar Münster. Dan is het mogelijk om binnen vijf kwartier vanuit Twente in Amsterdam te zijn. \