

Professionele HR, de basis voor groei

Zeeman groeit razendsnel. Om blijvend te kunnen groeien zijn diverse verandertrajecten in gang gezet. Een van die trajecten is de HR-transitie. Aan de ene kant om voldoende mensen te werven, aan de andere kant om medewerkers persoonlijke aandacht te geven en te ontwikkelen.

Behalve op organische groei van het winkelbestand bij textielketen Zeeman ligt de ambitie richting een omnichannel merk met meer focus op online. Goede HR levert sinds 1967 een wezenlijke bijdrage aan de groei van het familiebedrijf. Om voldoende mensen met de juiste potenties te werven is in 2016 besloten tot een transitie van traditionele personeelszaken naar een eigentijds HRM. In dat jaar trad Suzanne Terpstra aan als Directeur HRM om hier vorm aan te geven voor het servicekantoor, het distributiecentrum en de 1.300 winkels in zeven landen. Een flinke uitdaging, want alles wordt aangestuurd vanuit het kantoor in Alphen aan den Rijn.

Aantrekkelijke werkgever

“We openen veel winkels in Frankrijk en Spanje. Ons huidige personeelsbestand met 8.000 medewerkers groeit hard. Om in alle landen blijvend te werven, moeten we een aantrekkelijke werkgever zijn. We monitoren ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Van daaruit bepalen we onze HR-strategie”, vertelt Terpstra. Zo liet Zeeman millennials meedenken in de aanpak. Deze input is zeker meegenomen in HR-pijlers: het creëren van energieke, betrokken en trotse medewerkers, het stimuleren van klantgericht ondernemerschap en leiderschapsontwikkeling, waaronder ook ‘eigenaarschap lager in de organisatie leggen’. Cultuur is het fundament voor alle ontwikkelingen; samengevat in de kernwaarden eigenzinnig, betrokken en zuinig.

Samen groeien

Sollicitanten maken kennis met Zeeman via de in 2017 door Terpstra geïntroduceerde Talent Pitch



> Zeeman

**'WIJ STUREN MENSGERICHT EN
STIMULEREN PERSOONLIJKE ONTWIKKELING.
EN WE BLIJVEN ONS ONTWIKKELEN'**

voor nieuw winkelpersoneel. De online tool toont wat werken bij Zeeman inhoudt en laat de sollicitant een persoonlijkheidstest doorlopen. Wie bij Zeeman aan de slag gaat, ondergaat een reis vanuit ‘samen groeien’, die start met een augmented-realitykennismaking en een onboardingprogramma dat via de Learn@Zeeman-app is te volgen.

Terpstra: “Een goede start creëert betrokken medewerkers. Wij zorgen voor de juiste competentiegerichte ontwikkeling, klassikaal of via online middelen. Onze basis is sturen op verbindend leiderschap. En we blijven ons ontwikkelen. De komende jaren gaat veel aandacht naar vitaliteit van onze medewerkers en implementeren we een nieuw Europees HR-systeem.” <<



DEEL ONLINE



Suzanne Terpstra