

# De strijd om het beste personeel

**Als technologiebedrijf is het tegenwoordig niet eenvoudig om aan voldoende gekwalificeerd personeel te komen. Techreus TKH Group heeft daar, ondanks hun snelle groei in het afgelopen jaar, geen problemen mee. Wat is hun geheim? "Concurreren op salaris is niet meer voldoende."**

**T**KH Group, het voormalige Twentsche Kabel, telt inmiddels zesduizend medewerkers. De multinational richt zich op hoogwaardige technologische services binnen allerlei industrieën. Dat gaat goed: in het eerste halfjaar van 2022 boekte het concern een groei van 24%, waardoor ook het personeelsbestand rap moest worden uitgebreid.

Hoe vind je daarvoor de juiste mensen? "Het begint met goed werkgeverschap", vertelt CEO Alexander van der Lof. "Op dat gebied scoren we uitstekend. Ik geloof sterk in 'lifetime employment', maar dat kun je alleen waarmaken als mensen mogelijkheden krijgen om zich te ontwikkelen."

## Duurzaamheid

En dat is nodig, want de moderne sollicitant kijkt niet meer alleen naar salaris. TKH Group besteedt dan ook veel tijd aan het monitoren van het eigen werkgeverschap: wat zijn de best practices, waar liggen de benchmarks en hoe kunnen we het beter doen? "Zo weten we de knelpunten en de wensen. En daar ondernemen we dan ook actie op. Maar het gaat er net zo goed om een prettige werkomgeving te bieden, gecombineerd met voldoende uitdaging binnen het bedrijf: wat zijn de carrière-mogelijkheden? Tot slot hebben we ons voor 70% van onze activiteiten verbonden aan de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties. Dat is iets waar de jongere generatie aan hecht – en investeerders ook."

## Groeimogelijkheden

TKH Group zet sterk in op automatisering, waarmee voor klanten proces- en productverbeteringen worden gerealiseerd met behulp van, onder meer,



**'LIFETIME EMPLOYMENT WERKT ALLEEN ALS MENSEN KANSEN KRIJGEN OM ZICH TE ONTWIKKELEN'**

'hands off'- en 'eyes off'-technologie. In de jacht op het technische personeel dat daarvoor nodig is, spant TKH Group zich specifiek in om vrouwen te werven, bijvoorbeeld door studentes al tijdens hun studie kennis te laten maken met het bedrijf of hen zelfs te sponsoren.

Van der Lof: "We willen dat minstens 20% van ons personeel uit vrouwen bestaat, maar dat gaat niet vanzelf. Wel hebben wij veel te bieden: een innovatief en dynamisch technologiebedrijf, verbonden aan megatrends als de energietransitie en industriële automatisering, met veel groeimogelijkheden, tot desgewenst een internationale loopbaan. En wie eenmaal aan boord is, zo blijkt, gaat niet zo snel meer weg. Gelukkig maar." <<



DEEL ONLINE



Alexander van der Lof