

Essensys Newsletter ▼ december 2010 ▼ 11

# SENSE

"We willen het warm water niet  
telkens opnieuw uitvinden."

**Bart Wauterickx**

Directeur Operaties, Brady



**CASES ▼**

Internet Architects - Brady - Intys HR Professionals

**ESSENSYS**  
Management Expertise  
Worth your trust



### Focus op groei

Hoewel de crisis nog niet helemaal achter ons ligt, zagen we het voorbije jaar heel wat bedrijven die zich met een duidelijke focus op de toekomst richtten. Er is voor ons niets mooiers dan deze bedrijven te ondersteunen bij hun groei en expansie.

In deze Sense bieden we u twee getuigenissen van bedrijven die net hiervoor beroep deden op Essensys. Brady is marktleider in zijn niche en heeft een duidelijk doel: zijn pole positie versterken door verder te groeien. Ze deden het afgelopen jaar driemaal beroep op een Essensys interim manager. Bij Internet Architects ondersteunen wij als coach het management om het bedrijf klaar te stomen voor verdere groei. De coach fungeert als klankbord voor het management bij het uitzetten van de lijnen voor de toekomst.

Tot slot maakt u kennis met ons zusterbedrijf Intys HR Professionals, dat de kloof tussen HR en Business wil dichten. Intys HR Professionals biedt HR-Directeurs operationele ondersteuning bij een betere uitvoering van uiteenlopende HR-processen. Door de daaropvolgende kwaliteitsverhoging van de dienstverlening geleverd door het HR-departement, is de HR-Directeur vervolgens in staat meer toegevoegde waarde te leveren bij het strategische overleg binnen het directieteam.

Ik wens u alvast een inspiratiefol en succesvol 2011!

*Michel Van Hemele*

Michel Van Hemele,  
Managing Partner Essensys

## Management expertise worth your trust

Essensys staat voor hoogkwalitatieve, innovatieve en resultaatgerichte dienstverlening. We zijn actief in België, Frankrijk en Nederland. Een overzicht van onze belangrijkste diensten.

### 1 Executive interim management

Essensys streeft een hoogkwalitatieve dienstverlening na. Om dat te bereiken werken we met uiterst competente mensen met de nodige ervaring, professionele kwaliteiten en ethische en morele waarden.

Onze ervaren interim managers zijn actief in: general management – change management – finance, controlling en administratie – sales en marketing – human resources – logistics en supply chain – production management – ICT

Binnen deze domeinen biedt Essensys volgende diensten aan:

- ▼ Continuïteit garanderen
- ▼ Inbrengen van expertise
- ▼ Program en project management
- ▼ Change and improvement management
- ▼ Corporate (re)development

### 2 Executive search

Op vraag van talrijke klanten is Essensys ook actief binnen executive search: het zoeken en werven van managers op vaste basis. Ook hier levert de unieke hoogkwalitatieve aanpak van Essensys de beste kandidaten om upper-level managementposities in te vullen.

Recente voorbeelden zijn het invullen van Chief Executive Officer, Chief Financial Officer, Chief Operating Officer of Finance Director-posities.

### 3 Managementcoaching

Vanuit de jarenlange opgebouwde managementexpertise biedt Essensys vandaag ook managementcoaching aan. Onze coachingmethode garandeert dat een overgangperiode binnen uw organisatie in langetermijnresultaten uitmond. De Essensys-managementcoaching richt zich op het vaste midden- en hoger management en is gebaseerd op uw businessnoden.



David De Block  
Managing Partner  
Internet Architects

### COMPANY PROFILE

- ▼ Online strategisch bureau met Antwerpen als thuisbasis.
- ▼ Opgericht in 2006 door Erik Verdeyen en David De Block.
- ▼ 20 medewerkers: business consultants, informatiearchitecten en designers.
- ▼ Koppelt zakelijke behoeften van klanten aan strategie en communicatie.
- ▼ Werkt als een architect: in dienst van klanten zoekt Internet Architects naar oplossingen vanuit het gezichtspunt van de eindgebruiker en treedt vervolgens op als werfleider.



## Coaching ondersteunt toekomstgerichte structuur

Internet Architects koppelt sinds 2006 zakelijke behoeften van klanten aan strategie en communicatie. Elk project krijgt een oplossing vanuit het gezichtspunt van de eindgebruiker. Deze specifieke marktpositionering vereist uitgekende businessprocessen. Een externe coach helpt het management van Internet Architects om het bedrijf klaar te stomen voor verdere groei.

### Vanwaar de naam Internet Architects?

**David De Block:** In 2006 hebben mijn vennoot Erik Verdeyen en ikzelf dit bedrijf opgericht vanuit frustratie: ofwel waren onlinebedrijven erg left brain-gericht, met een focus op technologie en usability, ofwel waren ze right brain-gericht, met vooral flashy websites als gevolg. Maar beantwoordde de oplossing die werd geboden wel aan de doelstellingen van de klant? En dus: aan de behoeften van de eindgebruiker? Meestal niet. We noemen ons internetarchitecten omdat we die behoeften van de eindgebruiker capteren en in een ontwerp gieten. Het bouwen laten we aan anderen over: aan medewerkers van de klant zelf of aan externe partners. Wij treden vervolgens op als werfleider. We zitten aan de kant van de marketing en de communicatie en niet

aan de kant van de techniek. Hoe moeten we ons omschrijven: een online strategisch bureau of een strategisch online bureau? Hou het maar op online strategisch bureau, al zijn we niet alleen met strategie bezig.

### Welke diensten bieden jullie aan?

**David De Block:** Eigenlijk zijn dat er vier. Er zijn de 'define services', met onder meer het bepalen van de online strategie. Wij bedenken concepten en koppelen daar telkens een tijdslijn aan. Dan zijn er de 'design services'. Wij denken na over de visuele technieken én over de technologie. Om het bij architectuur-begrippen te houden: wij ontwerpen een gebouw dat futureproof is voor een termijn van drie tot vijf jaar. En het vervolg daarop moet gewoon kunnen



Erik Verdeyen en  
David De Block

voortbouwen op die basis, we willen geen 'Vlaamse koterij', met een gebouw achter een gebouw... We trekken daarbij vooral vanuit de customer experience. Wij halen zoveel mogelijk drempels weg om de toepassing zo efficiënt mogelijk te laten werken. De derde dienst bestaat uit de realisatie.

Wij zijn de werfleiders van de digitale omgeving. Daar hoort een beetje techniek bij, maar het gros daarvan komt terecht bij een interne dienst bij de klant of bij een externe partner. Tot slot zijn er de 'optimize services', waarbij we werken aan kwaliteitsverbetering en efficiëntieverhoging, alweer vanuit de behoeften van de eindgebruiker. De business van de klant staat centraal.

#### Wie zijn jullie klanten?

**David De Block:** De retailsector is erg belangrijk voor ons. Voor Carrefour – Carrefour België en ook Carrefour Group – ontwierpen we e-shops. Voor Carrefour België ontwierpen we de corporate site en werkten we online campagnes uit. Sociale media maken daar intussen volop deel van uit. Andere retailklanten zijn onder meer Decathlon en AS Adventure. Daarnaast zijn we actief in de telecommunicatiesector. Voor Base ontwierpen we een site en denken we op hun vraag mee na over hun online strategie. Ook overheidsinstellingen zijn klant. Zo zorgden we ervoor dat de site van de federale overheid een Belgische portaalsite werd, vanuit het idee dat de site moet beantwoorden aan vragen van

burgers en bedrijven die iets willen weten over 'de overheid'. We werken ook voor enkele federale overheidsdiensten en voor andere overheidsinstellingen op diverse niveaus. En in de healthcaresector werken we voor klanten als Agfa en Ansell. Bij dergelijke bedrijven is het automatiseren van processen erg belangrijk voor de verhoging van de efficiëntie. Wij spelen vaak een rol als e-commerce best practice leader. Zo kwam ook de Haven van Antwerpen bij ons terecht. 'Online' is voor de haven een strategisch kanaal geworden, want de klanten zitten in alle uithoeken van de wereld. Zij hadden bijvoorbeeld behoefte aan een interactieve showcase. Er is, in het algemeen, eigenlijk een grote vraag naar assistentie bij het bepalen van een online strategie en uiteindelijk bij de algemene businessstrategie.

#### Jullie rol is sinds de oprichting geëvolueerd. Hebben jullie bij dat alles een eigen duidelijke langetermijnstrategie?

**David De Block:** De diensten die we aanbieden zijn nog altijd dezelfde als die van 2006. We zijn wel volwassenen geworden en evolueerden mee met onze klanten. De eerste jaren lag de focus vooral op 'design services', nu ligt die meer op 'define services'. Je zit in een innovatieverhaal, met klanten die vaak onzeker zijn over de te volgen strategie.

## "De coach stelt de juiste vragen, geeft ondersteuning en doet suggesties. Daar kunnen wij op voortbouwen."

David De Block, Managing Partner, Internet Architects

En dan hebben we het over alles wat met 'digitaal' te maken heeft; websites, email-campagnes, acties via social networks,... Wij evolueren als Internet Architects mee. Op die manier tekenen zich stilaan twee poten af binnen Internet Architects, met businessstrategen voor de 'define services' aan de ene kant en informatiearchitecten en designers voor 'design', 'realize' en 'optimize' aan de andere kant. We willen verder professionaliseren. Dat betekent dat we de interne organisatie op die evolutie moeten afstemmen.

#### Is dat de reden waarom jullie hebben aangeklopt bij Essensys?

**David De Block:** We zijn in 2006 vertrokken vanuit een inhoudelijke passie. Dat maakte ons goed, we verwierven een bepaalde reputatie. Voor complexe vraagstellingen moesten de klanten bij ons zijn. Dat leidde tot meer werk en tot meer medewerkers. Je hebt dus behoefte aan meer structuur binnen de organisatie. Inhoudelijke capaciteiten groeien vanuit de business, managementcapaciteiten daarentegen groeien niet vanzelf. We zochten dus inderdaad een extern iemand die ons kon zeggen of we wel goed bezig waren op managementniveau, iemand die op een goede manier hielp bij het uitzetten van de lijnen.

#### Waarom dan precies Essensys?

**David De Block:** Ik zocht op het internet en kwam uit bij Essensys. Toevallig stond in Sense een interview met Johan De Muynck, voorzitter van de Filharmonie, een klant van ons. Ik las dat artikel en nam contact op met Michel Van Hemele. Een week later hadden we een gesprek en beslisten we om met Essensys in zee te gaan. We hebben niet eens met andere partijen contact opgenomen. Wat ons overtuigde was de pragmatische aanpak van Michel Van Hemele.

#### Welke vraag legden jullie concreet voor?

**David De Block:** Wij wilden vooral feedback bij de structuur die we aan het opzetten waren. Dat is ook de manier van werken. Het is niet zo dat we een coach over de vloer krijgen die ons komt vertellen wat we moeten doen. De input komt helemaal van ons. Wij bereiden de gesprekken voor en maken een lijst van te bespreken onderwerpen. De coach is veeleer een mentor. Hij stelt tijdens onze ontmoetingen de juiste vragen, hij geeft ondersteuning en doet suggesties. Daar kunnen wij dan weer op voortbouwen.

#### Het coachingproject loopt nog?

**David De Block:** Het is inderdaad een open traject. Ik zie onze overeenkomst met

Essensys niet als een project. Het gaat meer om een onderliggende, externe feedback. We zijn altijd nogal kritisch voor onszelf, we zijn altijd op zoek naar verbeterpunten. Externe feedback zullen we, onder welke vorm dan ook, altijd kunnen gebruiken.

### SOLUTIONS BY ESSENSYS

1. Analyse van specifieke organisatievraagstukken.
2. Vertalen van het strategisch plan naar een hanteerbaar operationeel businessmodel.
3. Optimaliseren managementprocessen in functie van langetermijnstrategie.



**Bart Wauterickx**  
Operations Director Europe  
Brady

## Interim management faciliteert groei

Brady is marktleider in industriële identificatie en veiligheidssignalisatie en heeft een duidelijk doel. Ze willen hun pole positie verstevigen om zo verder te kunnen groeien. Hoe ze deze strategie in de praktijk omzetten vertelt Bart Wauterickx, Directeur Operaties voor Brady in Europa.

### Kunt u Brady kort voorstellen?

**Bart Wauterickx:** Brady is een wereldspeler in industriële identificatie en veiligheidssignalisatie. Wij staan voor een uitgebreide range van producten. De meer bekende producten zijn labels waarmee je kabels en draden kunt identificeren die in de telecom- en elektronicamarkt gebruikt worden en labels die in bijzondere industriële omstandigheden goed leesbaar en zelfklevend moeten zijn. Ook de printers en de software om deze labels te produceren maken wij. Daarnaast vervaardigen wij veiligheidssignalisatie zoals pictogrammen en vergrendelingssystemen voor leidingen en installaties. Brady wil de lokale nummer één of twee zijn in onze focusmarkten. Vanuit die positie willen we aanhoudende groei en rentabiliteit realiseren. Vandaag zijn er al heel wat markten waar we deze positie bereikt hebben.

### Wat is de sleutel van jullie succes?

**Bart Wauterickx:** Ons aanbod staat volledig in functie van de vraag van de klant. Door aandachtig naar hem te luisteren, kun-

nen wij hem het juiste assortiment aanbieden. Onze value proposition gaat trouwens verder dan hoogstaande producten leveren. Wij zien er ook op toe dat de soft services zoals de leveringstermijn, de kwaliteitsborging, de betrouwbaarheid en de beschikbaarheid aan strikte normen voldoen. Waarom vinden wij dit zo essentieel? Omdat wij betrouwbare, langetermijnpartners voor onze klanten willen zijn.

### Brady opereert in een snel veranderende omgeving. Hoe gaat u hiermee om?

**Bart Wauterickx:** R&D neemt een belangrijke plaats in binnen onze organisatie. Wij onderzoeken op continue basis hoe we onze producten kunnen verbeteren. Deze vernieuwingen zijn gebaseerd op de feedback van onze klanten maar ook op de trends in de markt. Onze Product Managers spelen een belangrijke rol in dit 'ideation process'. Zij gaan de ideeën die impliciet of expliciet bij onze klanten leven voeden in processen die uitmonden in nieuwe producten.

### Hoe heeft Brady de sterke groei van de laatste jaren kunnen realiseren?

**Bart Wauterickx:** Enerzijds kwam die tot stand door natuurlijke groei. Dit was een combinatie van factoren zoals onze nieuwe producten, een geografische uitbreiding naar nieuwe afzetlanden en een sterkere marktpenetratie in de bestaande markten. Anderzijds hebben we de voorbije jaren verschillende bedrijven die aansluiten bij onze core business gekocht en geïntegreerd in onze organisatie.

### De voorbije maanden deed u verschillende keren beroep op interim managers.

**Bart Wauterickx:** Inderdaad, wij willen groeien en zijn ons ervan bewust dat dit proces samengaat met een verdere professionalisering en een upgradering van ons talent. In sommige gevallen betekent dit dat wij beroep doen op externe expertise. We hebben een Strategic Sourcing Manager Indirect Spend op Europees niveau in het leven geroepen. Efficiënte sourcing - zowel voor direct spend als indirect spend - kan aanzienlijke kostenreducties voortbrengen. Het is de taak van onze European Strategic Sourcing Manager onze suppliers portfolio onder de loep te nemen. Passen onze leveranciers nog steeds binnen onze value proposition en de strategische richting die wij willen uitgaan? Zijn hun prijzen wel voldoende competitief? Hoe kunnen we hun performantie optimaliseren? Deze

"Less complexity is primordiaal binnen onze groeistrategie." Bart Wauterickx, Directeur Operaties, Brady

factoren zijn essentieel omdat wij als onderneming groeien en suppliers nodig hebben die met ons mee kunnen groeien.

### Welke toegevoegde waarde heeft de European Strategic Sourcing manager al kunnen creëren?

**Bart Wauterickx:** Hij heeft de best practices op lokaal niveau doorgetrokken naar Europees niveau. En hij is erin geslaagd om mensen te doen samenwerken. Zo kunnen wij nu de volumes bij onze Europese leveranciers combineren en betere aankoopvoorwaarden bekomen. Onze investering in deze nieuwe functie rendeert. Op enkele maanden tijd werden er al enkele aanzienlijke besparingen gerealiseerd.

### In januari 2010 was er de vacature van Operations Manager ad interim.

**Bart Wauterickx:** Deze functie was vrijgekomen omdat onze Belgische Operations Manager beslist had een nieuwe uitdaging aan te gaan. Binnen onze onderneming beschikken wij over heel wat mensen met een brede kennis in hun domein. Kennis was dus niet de cruciale factor, leiderschap des te meer. We hadden nood aan een leider, aan iemand die mensen kan aansturen en challengen. Aan een persoon die ervoor kan zorgen dat de neuzen in dezelfde richting staan en dat onze doelstellingen in de praktijk omgezet

worden. We hebben Essensys gevraagd om deze functie zo snel mogelijk in te vullen.

### Hoe zou u een leider omschrijven?

**Bart Wauterickx:** Hij is iemand die de juiste vragen stelt en op de juiste momenten de juiste toetsen weet in te drukken. Hij kan mensen aanzetten tot sterkere prestaties. Ik vergelijk een leider met een coach. Hij daagt je uit jouw resultaten te verbeteren. Een leider is gefocust. Hij weet waar hij naartoe wil. Hij ziet het groter geheel maar heeft ook oog voor belangrijke details. Hij is de persoon die erin slaagt de organisatie naar een hoger performance level te brengen.

### SOLUTIONS BY ESSENSYS

- 1. Aandachtig luisteren** naar de specifieke noden van de klant.
- 2. Kandidaten selecteren met de juiste leiderschapskwaliteiten** die passen binnen de bedrijfscultuur.
- 3. Op regelmatige basis een stand van zaken** opmaken met de interim manager en de opdrachtgever.
- 4. Via open en directe communicatie werken aan een continue optimalisering** van de bedrijfsresultaten.

## COMPANY PROFILE

- ▼ Specialist in industriële identificatie- en veiligheidsooplossingen.
- ▼ Wereldspeler met hoofdzetel in Milwaukee (Verenigde Staten).
- ▼ Brady's producten worden in meer dan 100 landen (Noord- en Zuid-Amerika, EMEA en APEC) verdeeld.
- ▼ Stelt wereldwijd 7.000 mensen tewerk.
- ▼ Beschikt over 18 operationele sites in Europa.
- ▼ Opereert in België vanuit 2 productie-sites: Zele en Herentals.
- ▼ Wordt sinds 1984 verhandeld op de New York Stock Exchange.





### Hoe identificeerde u dit leiderschap tijdens de selectieprocedure?

**Bart Wauterickx:** Er was een kandidaat die zich duidelijk wist te onderscheiden. Dit had te maken met zijn no-nonsense uitstraling en zijn directe communicatie. Ook het feit dat hij over een uitgebreide ervaring in verschillende industrietakken beschikte, overtuigde ons. Daarenboven was er zijn gedrevenheid, zijn drive for results-mentaliteit die uitste-

kend past binnen onze bedrijfscultuur. Dat is belangrijk. De attitude van onze huidige en toekomstige medewerkers is cruciaal. Het is dankzij hun professionalisme dat wij het verschil kunnen maken. Onze bedrijfswaarden zoals klantgerichtheid, gedrevenheid, integriteit, een gezonde ambitie, directe communicatie en team spirit zijn de fundamenten van onze organisatie.

### Wat heeft de Operations Manager ad interim kunnen realiseren?

**Bart Wauterickx:** De Operations Manager was actief van januari tot eind september 2010. In die 9 maanden heeft hij een belangrijke bijdrage geleverd om een 'lean culture' binnen onze operatie verder te implementeren. We stellen vast dat er een snellere doorstroming van onze producten tijdens het productieproces plaatsvindt. Er is een sterke verbetering qua orde en netheid op de werkvloer. De medewerkers passen de standaarden op een consequenter manier toe. Hierdoor maakt het in principe niet uit of het werk door Jan op maandagochtend of door Piet op vrijdagmiddag gedaan wordt. Het kwaliteitsniveau van onze producten wordt door een strikte standaardisering gegarandeerd.

### Hoe heeft hij deze positieve verandering tot stand kunnen brengen?

**Bart Wauterickx:** Zijn leiderschap ligt hieraan de basis. Hij blijft mensen uitdagen om de procedures te respecteren. Hij legt hen ook uit waarom en geeft zelf het goede voorbeeld. Zijn doortastendheid en resultaatgerichtheid hebben voor heel wat verbetering

gezorgd. Ik denk aan de leveringsprestatie, de productkwaliteit maar ook de kostenreductie. En zoals het een echte interim manager betaamt, heeft hij ook voor een vlotte overdracht naar zijn opvolger gezorgd.

### Eind oktober 2010 startte een European Environmental Health & Safety Manager bij Brady. Wat waren de verwachtingen?

**Bart Wauterickx:** In de eerste plaats bestaat zijn opdracht erin om gedurende de komende 3 maanden continuïteit te bieden. Ik verwacht dat hij doorgaat op de ingeslagen weg tot onze permanente European EHS Manager in februari 2011 in dienst treedt. Tijdens deze periode verwacht ik ook dat hij een aantal nieuwe accenten legt die onze veiligheid verder verhogen. Daarenboven is hij als manager ad interim prima geplaatst om onze processen en systemen te vereenvoudigen.

### Waarom is dit de geschikte persoon om deze vereenvoudiging door te voeren?

**Bart Wauterickx:** 'Less complexity' is primordiaal binnen onze groeistrategie. Onze werkprocessen moeten op een eenvoudige manier uitgerold kunnen worden in andere entiteiten of in andere landen. Het warm water telkens opnieuw uitvinden vraagt veel te veel tijd. Simplificatie is de sleutel om dit te vermijden en onze groei op een efficiënte manier in de praktijk om te zetten. Als externe persoon heeft de interim manager een frisse kijk op onze uitdagingen, processen en doelstellingen. Hij beschikt daarenboven over de juiste leiderschapsstijl en technische competenties om de medewerking van onze Europese sites

te verkrijgen. Zijn rustige uitstraling, heldere communicatie en hoge graad van competentie maakt dat hij vertrouwen creëert en zijn collega's kan aanzetten tot verandering. De persoon is nog maar enkele weken in dienst en nu al zien we dat de communicatie met een bepaalde site aanzienlijk vlotter verloopt.

## "We willen het warm water niet telkens opnieuw uitvinden."

*Bart Wauterickx, Directeur Operaties, Brady*

### Voor de 3 interim managementfuncties werkte u samen met Essensys.

#### Hoe verloopt deze samenwerking?

**Bart Wauterickx:** Ik ervaar deze als zeer professioneel en klantgericht. Ze kunnen bijzonder goed luisteren. Bij de 3 vacatures slaagden ze er telkens in om een juiste inschatting te maken van de competenties die wij nodig hadden. Dit was duidelijk merkbaar uit de kwaliteit van de kandidaten die ze ons na het intakegesprek leverden. Het viel me ook op dat zij veel aandacht besteden aan de match met onze bedrijfscultuur. Ook tijdens de interim management opdracht is er nauw contact met Essensys. Op regelmatige basis bespreken wij samen met Essensys en de interim manager de stand van zaken. Tijdens deze evaluatiemomenten hebben we het over de vooruitgang, maar ook over de valkuilen en bottlenecks. We communiceren hierover in een open en directe sfeer. Met als duidelijk doel het neerzetten van de gewenste resultaten mogelijk te maken.

### Zou u de formule van interim management aanbevelen?

**Bart Wauterickx:** Zeer zeker. De frisse kijk van een interim manager kan bijzonder verrijkend zijn. Daarnaast is het een geschikte formule voor een groeiend bedrijf om continuïteit te waarborgen. Groei brengt heel wat inter-

ne verschuivingen met zich mee. Hier moet je snel kunnen op inpikken. Dankzij interim management hoef je geen maanden kostbare tijd te verspillen.

### Wat zijn jullie toekomstplannen?

**Bart Wauterickx:** Deze worden gekenmerkt door onze ambitie om sterk te groeien. Zowel in onze omzetcijfers als in de return on investment voor onze aandeelhouders. In de praktijk betekent dit dat wij onze inspanningen op het vlak van strategic sourcing en kostenbesparingen consequent zullen verderzetten.

Dat wij aandachtig blijven luisteren naar 'the voice of the customer' en onze value proposition waar nodig zullen bijschaven. Kortom wij plannen een toekomst die gekleurd wordt door groei en waar interim management ongetwijfeld een belangrijke rol zal blijven spelen.



### Praten wordt luisteren

Luc Elen toont met de 'Praktijkgids voor het sociaal overleg' zijn gedrevenheid om HR zoveel mogelijk te ondersteunen met praktische en goed onderbouwde processen. De auteur pleit voor een goed omlinnende HR-rol waarbij de leidinggevende centraal blijft staan en de communicatie op een georganiseerde wijze verloopt. Voor dit alles geeft de auteur praktische voorbeelden zodat alle aspecten van het sociale overleg aan bod komen. Het boek koppelt nuttige en heldere concepten aan herkenbare voorbeelden. Het is een bruikbare leidraad bij sociaal overleg en geeft snel weer waar de eigen HR-situatie afwijkt van de krachtlijnen van het boek.

### Studiemiddag

Tijdens de studiemiddag 'Sociaal Overleg, van gisteren naar morgen' verkennen Prof. Hans Bruyninckx (directeur HIVA), Ria Matthijssens, (zaakvoerder M-ProConsult), Manou Doutrepoint (directeur sociale zaken FEVIA), Luc Elen (auteur van de 'Praktijkgids voor het sociaal overleg') confronterende pistes. Prof. em. Josse Van Steenberge modereert en nodigt uit tot discussie.

### Waar en wanneer?

12 januari 2011 van 14u00 tot 20u30  
Universiteit Antwerpen, Campus Drie Eiken - Gebouw Q, Promotiezaal - Universiteitsplein 1, 2610 Wilrijk



Eugénie Nijhuis  
Managing Partner  
Intys HR Professionals

## Intys HR dicht kloof tussen HR en Business

Eugénie Nijhuis werkte 16 jaar in HR-dienstverlening. Sinds oktober 2010 is ze Managing Partner van Intys HR Professionals, een dienstverlenend bedrijf dat de kloof tussen HR en Business wil dichten. Een rustige opbouw zat er niet in, Intys HR Professionals nam een vliegende start.

### Wat was de aanleiding om Intys HR Professionals op te richten?

**Eugénie Nijhuis:** Intys HR Professionals is opgericht binnen de Essensys Group. Essensys is een bedrijf dat is gespecialiseerd in interim management, executive search en coaching en richt zich op zeer ervaren profielen in het topsegment. Er kwam steeds meer vraag naar operationele consultancy en de functies daarvoor liggen net onder dat topniveau. Michel Van Hemele speelde al langer met het idee om een onderneming rond HR profielen, en dan specifiek 'topprofessionals' – mensen met 3 tot 10 jaar ervaring – op te richten. Tegelijkertijd was het mijn bedoeling om een dienstverlening op te zetten die echt een verschil kan maken in een organisatie. Samen beslisten we om deze dienstverlening aan te bieden via een afzonderlijk bedrijf.

### Een deel van jullie bedrijfsnaam is ontleend aan Intys Consulting?

**Eugénie Nijhuis:** Intys is een goede naam, het verwijst naar Inti, een god van de Inca's die staat voor de zon, warmte en licht. Dit geeft aan dat de menselijke kant van consulting voor ons erg belangrijk is. Intys

HR Professionals deelt met Intys Consulting de ambitie om kwalitatief hoogstaand werk te leveren. We hebben dezelfde waarden: ondernemersgeest, kwaliteitsgerichtheid, klantgerichtheid, respect, het pragmatisch

**“Bedrijven moeten inzien dat het de mensen zijn die het verschil maken.”**

*Eugénie Nijhuis, Managing Partner, Intys HR Professionals*

oplossen van problemen en investeren in gezonde groei. Verder volgen we een soortgelijk beleid rond ontwikkeling van onze medewerkers door een combinatie van opleiding, coaching, deelname aan evenementen, enz. Tot slot delen we met Intys Consulting de marktpositionering rond topprofessionals. Toch is het een afzonderlijk bedrijf, enerzijds omdat we ons op een andere populatie richten en anderzijds omdat wij sterk in entrepreneurschap geloven.

### Welk HR-probleem ziet u vooral bij bedrijven?

**Eugénie Nijhuis:** Diverse onderzoeken hebben aangetoond dat er een belangrijke kloof is tussen de manier waarop een HR-afdeling de toegevoegde waarde en het kwaliteitsniveau van zijn diensten inschat en de manier waarop deze worden gepercipieerd door de andere afdelingen binnen het bedrijf (zie kader). De HR-Directeur wordt in veel gevallen daardoor ook minder bij strategische beslissingen betrokken dan de andere directeurs in het bedrijf. Als de HR-Directeur voornoemde kloof weet te overbruggen, zal hij in staat zijn om reële toegevoegde waarde te leveren en zijn rol binnen het managementteam ten volle te kunnen spelen. Dat is precies waar wij hem willen helpen. De HR-afdeling moet in staat worden gesteld om te evolueren naar de rol van businesspartner binnen het bedrijf.

### Welke rol kan Intys HR Professionals hierin spelen?

**Eugénie Nijhuis:** Zoals gezegd willen wij helpen de kloof tussen HR en business te dichten. Onze HR-professionals maken het verschil doordat ze HR-competenties combineren met een grondige kennis van andere business domeinen zoals sales, boekhouding, logistiek, enz. Afhankelijk van het op te lossen probleem situeert onze dienstverlening zich dan ofwel op het niveau van 'Operational Excellence', ofwel op het niveau van 'Expertise'. Onder 'Operational Excellence' verstaan we uitvoerend werk, zoals rekrutering & selectie

en HR-Business partnering. Maar dan wel door professionals die hun job dermate goed uitvoeren, dat de HR-Directeur voldoende tijd kan vrijmaken om zich op zijn strategische taken te richten, zoals langetermijnplanning, talent management, enz. Andere bedrijven hebben behoefte aan expertise die ook na het vertrek van onze HR-professional in het bedrijf blijft. Hierbij denken we bijvoorbeeld aan het (her)definiëren en uittekenen van HR-processen, compensation & benefits. Onze HR-professional is uiteraard ook in staat om de uitvoering ervan op zich te nemen en te begeleiden. Daarin verschillen we ook fundamenteel van consultingbedrijven.

### Wie zijn jullie consultants en wie jullie klanten?

**Eugénie Nijhuis:** Tijdens de crisis hield iedereen die een job had zich gedeisd, nu is er weer mobiliteit. We zien dat mensen uit hun job stappen en iets anders willen doen. Jonge mensen willen ervaring opdoen in verschillende bedrijven, meer ervaren professionals willen hun expertise elders inzetten. Toch nemen we niet zomaar mensen aan. Onze eisen liggen hoog, onder meer omdat we HR-professionals met businesservaring zoeken. Verder moeten onze medewerkers onze waarden niet alleen onderschrijven, maar ook in de praktijk brengen. Onze mensen beschikken over het juiste profiel om in heel verschillende bedrijven aan de slag te gaan. We mikken op internationale bedrijven en grote

KMO's. En we zijn ervan overtuigd dat overheidsinstellingen en -bedrijven met dezelfde problemen te kampen hebben. We willen binnen het jaar rendabel zijn. Dit eerste jaar mikken we op 15 consultants, volgend jaar op 25.

### Een vliegende start! Hebben jullie een gat in de markt ontdekt?

**Eugénie Nijhuis:** Er zijn nog bedrijven die HR-diensten aanbieden, maar er was behoefte aan een kwalitatieve speler. Bovendien zijn onze HR-professionals uniek in de zin dat ze HR-competenties en businesskennis combineren. We kwamen echt op het goede moment. Belangrijk is dat bedrijven inzien dat de HR-afdeling te lang en onterecht als een kostenpost werd beschouwd. Het zijn uiteindelijk je mensen die het verschil maken!

## COMPANY PROFILE

- ▼ Opricht in oktober 2010
- ▼ Geleid door Managing Partner Eugénie Nijhuis
- ▼ Deel van de Essensys Group
- ▼ Richt zich tot bedrijven die de kloof tussen HR en Business willen verkleinen



### 5 UITDAGINGEN VOOR DE HR-DIRECTEUR

1. **Creëren van reële toegevoegde waarde** voor de business.
2. **Snelle oplevering** van resultaten.
3. **Competentie** van de HR-medewerkers.
4. **Servicemindedness.**
5. **Afstemming van HR** op de algemene businessstrategie.

Bron: Boston Consulting Group, European Association for People Management, Essensys bevraging.



Executive interim management

Executive search

Management coaching

Bruxelles : +32 2 761 94 60  
Gent : +32 9 242 51 77  
Anvers : +32 3 270 14 33  
Paris : +33 1 40 90 00 09  
Amsterdam : +31 20 88 13 036  
[www.essensys.eu](http://www.essensys.eu)

**ESSENSYS**

Management Expertise  
Worth your trust