

GROEI EN OVERNAME SPOREN VERWATER AAN TOT DIGITALISERING

“Vereenvoudigen kost veel tijd”

Een explosieve groei van het personeelsbestand en de overname door een internationale investeerder nopen Verwater tot uniformiseren, automatiseren en digitaliseren. “De tijd van de Excels ligt gelukkig achter ons, maar de omschakeling is een werk van lange adem”, klinkt het bij HR van het bedrijf in civiele techniek en tankonderhoud.

TEKST FREDERIC EELBODE FOTO CAROLINE DUPONT

HR Manager Kristof Delcroix kwam 17 jaar geleden aan boord bij Verwater als preventieadviseur. Hij groeide niet alleen door, hij zag het bedrijf ook veranderen van 70 naar 270 vaste medewerkers en 50 tot 100 losse krachten. HR telt momenteel zes medewerkers. “Door de administratieve vereenvoudiging en automatisering hopen we dat aantal te halveren”, grapt Delcroix met zijn collega’s Daphne Smets (payroll en wagenpark, binnenkort personeelsplanning) en Magali Bastianen (opleiding en administratie).

“Toen ik hier 7 jaar geleden begon, was alles nog hard copy, elk had zijn kaften. Geleidelijk aan zijn we gaan digitaliseren”, vertelt Bastianen. Ze werkte met talloze Excel-lijstjes en daarbovenop een Excel om de andere lijstjes up-to-date te houden. Herkenbaar? “In eerste instantie wilden we de payroll centraal beheren. Ook voor Magali is het belangrijk te centraliseren, bijvoorbeeld om in het oog te houden wiens veiligheidscertificaten vervallen”, gaat Delcroix voort. “De grote trigger kwam toen een grote investeerder de groep zo’n 5 jaar geleden overnam. Rapportering werd veel belangrijker. Hij wil van elk land uniforme cijfers.”

VOORWAARDE KAN IEDEREEN WERKEN MET HET SYSTEEM?

Verwater is opgericht in Nederland in 1922. De Belgische afdeling maakt sinds 1970 deel uit van de groep. “We werken onafhankelijk van elkaar, al delen we bijvoorbeeld IT. Van oudsher zijn we actief in de civiele techniek voor de petrochemie: eigenlijk doen we alles met en rond een opslagtank, behalve cleaning”, schetst Delcroix.

TOEPASSEN

Het moederbedrijf in Nederland werkte al met HR software. “Maar dat systeem konden we niet doorklikken naar ons sociaal secretariaat. Pas door te veranderen naar een sociaal secretariaat dat Afas wel ondersteunt, lukte dat”, vertelt Delcroix. “Bij de invoering van het payrollstelsel ondervonden we aanvankelijk wel wat weerstand, ook van de vakbonden. We hebben hen duidelijk gemaakt dat ze het bedrijf moeten zien als opleider. Ook de overheid wordt trouwens meer en meer digitaal. Je kan je belastingbrief nog wel op papier invullen, maar dat gaat er op termijn wel uit. Uiteraard geven we veel opleiding. Sommige medewerkers legden we één op één uit hoe het allemaal werkt. Ondertussen is de vakbond mee en biedt hij zelfs ondersteuning bij sommige opleidingen.”

EERSTE PROFIJT SNEL EN FOUTLOOS COMMUNICEREN

Volgens Delcroix is digitalisering een noodzaak voor bedrijven die fel groeien, zeker als ze niet georganiseerd zijn binnen vier muren. “Wij zijn actief op vele kleine locaties, verspreid over het land. Via onze app kunnen we eenvoudiger communiceren met alle medewerkers, bijvoorbeeld om een collectieve inhaalrustdag aan te kondigen.”

Technologie maakt de communicatielijnen korter, ook van de werven naar HR. “Tot voor kort moesten de medewerkers vakantie aanvragen door een blaadje in te vullen, het te laten ondertekenen door hun leidinggevende en het te faxen of via de interne post te versturen. Dat blaadje was vaak lang onderweg en ging al eens verloren. Nu hebben we altijd een digitaal spoor. De terugkoppeling gaat veel sneller. Hetzelfde geldt voor onkosten. De medewerkers nemen een foto en sturen door.”

“De data uit het systeem kunnen opvallende inzichten opleveren.”



v.l.n.r. DAPHNE SMETS,
KRISTOF DELCROIX
& MAGALI BASTIANEN

HR bij Verwater Belgium

Voor sommige arbeiders was de digitale stap niet evident. “Ze hebben wel nagenoeg allemaal een smartphone. Dat vinden de meeste collega’s het gemakkelijkste. Jammer genoeg bevat de app nog net iets minder mogelijkheden dan de website. Bij moeilijkheden kunnen ze ook altijd terecht bij de administratief bediende die op de grotere werven aanwezig is.”

Vrij nieuw is ook de Verwater Coach, een voortzetting van het peter- en meterschap, dat niet echt liep. “We integreerden de coaches in ons online-onboardingprogramma, waarmee nieuwkomers kennismaken met het bedrijf in de periode tussen de ondertekening van het contract en hun eerste werkdag. Ze leren hun team kennen, kunnen zichzelf voorstellen, lezen wat op de planning staat op hun eerste dag, vinden informatie over groeps- en hospitalisatieverzekering en dergelijke meer.”

EERSTE CONCLUSIE GEDULDIG MEER MOGELIJKHEDEN ONTDEKKEN

Volgens Delcroix betekent digitalisering ook veel trial-and-error: “De teksten van onboarding zijn we bijvoorbeeld helderder aan het herschrijven. Of melding van ziekte, dat is weer een nieuwigheid.” Bastianen merkt op dat elke situatie steeds anders is: “Er komt altijd iets nieuws bij. Ziekte melden is één zaak, een ziekteverlenging is een andere, waarvoor je weer een oplossing moet bedenken.” Volgens Smets schrik je ervan hoelang het duurt vooraleer 270 mensen dat ook weer onder de knie hebben.

“In 9 jaar is ontzettend veel gebeurd, maar we hebben nog een lange weg af te leggen”, gaat Smets voort. De data uit het systeem kunnen ook opvallende inzichten opleveren. Delcroix wijst op nieuwe mogelijkheden: “We kunnen bijvoorbeeld het absentisme nauwgezet opvolgen, per locatie. En we kunnen de instroom versus de uitstroom vergelijken. Onze Nederlandse collega’s staan al wat verder. Zij merkten dat nieuwelingen die instroomden via bureaus het snelst weer vertrokken. Daarom startten ze een programma ‘breng een collega aan’. Als medewerkers iemand aanbrengen, blijven ze wel. De aanbrengrers krijgen nu een bonus.”

TOEPASSEN