

“ONDERSCHAT DE STRATEGISCHE IMPACT VAN HR NIET”

10 JUNI 2024



TEKST

GERT VERLINDEN

BEELD

MARC VAN KERCKHOVEN

Marc Van kerckhoven maakte bij het begin van dit jaar de interne carrièresprong van een commerciële leiderschapsfunctie naar de job van hr-directeur. Hij versterkt op die manier de duurzame groeistrategie van zijn werkgever Vanbreda Risk & Benefits. “De hr-processen die ik in mijn vorige functie op microniveau beheerde, behartig ik nu voor alle werknemers in het bedrijf.”

Employee benefits verzekeringen kenmerken de volledige loopbaan van Marc Van kerckhoven. Hij was een gesprekspartner voor andere hr-directeuren in het domein van pensioenplannen, verzekeringen gewaarborgd inkomen en groepsverzekeringen. Die commerciële eindverantwoordelijkheid combineerde hij met een leiderschapsrol in het directiecomité. In 2023 dook de interne opportuniteit op om te bewegen naar de vacante functie als directeur hr, marketing & communication. “Ik maak gebruik van mijn ervaring in het directieteam en de expertise in employee benefits. Tegelijk krijg ik de kans om me te verdiepen in de verschillende domeinen waar hr rijk aan is”, vertelt hij.

Marc Van kerckhoven blijft in zijn nieuwe functie rapporteren aan de ceo, net als in zijn vorige job. Ze vormen een sterke combinatie. “Vanbreda Risk & Benefits is een succesvolle en warme werkgever. Daarom verkoos ik een interne carrièresprong bij de overstap naar de positie rol als hr-directeur.”

Synergie tussen hr en communicatie

De hr-strategie van Vanbreda Risk & Benefits sluit naadloos aan bij de algemene bedrijfsstrategie. Die is ambitieus en gericht op duurzame groei, zowel via externe acquisities als autonome expansie. De groei houdt onder meer een toename in van het personeelsbestand van 750 naar 1000 werknemers tegen 2030. Bijgevolg ligt de prioriteit op rekrutering en employer branding naar de arbeidsmarkt. Maar ook op de verdere implementatie van het diversiteits- en inclusiebeleid en aandacht voor talentontwikkeling en vormingsprogramma's. "Niet elk cruciaal talent hoeft je extern aan te trekken. We hebben een voorkeur voor de ontwikkeling van intern talent."

Het hr-team van Marc Van kerckhoven telt 17 personen. Er is een schat aan expertise aanwezig in talentacquisitie, vorming, reward, administratie en interne communicatie. Hij is ook verantwoordelijk voor marketing en externe communicatie. Door de competenties inzake interne en externe communicatie te bundelen binnen één afdeling, ontstaat synergie. "Op die manier positioneren we ons werkgeversmerk steviger in de markt."

Gebruik je leiderschapservaring bij carrièresprong

Wat kunnen andere managers leren van de carrièresprong van Marc Van kerckhoven? Hij komt uit een zakelijke afdeling en maakte de overstap naar de hr-afdeling. "Goed luisteren is de boodschap. Maak gebruik van de aanwezige knowhow. Focus tegelijk op de ontwikkeling van je eigen expertise zodat je een heldere blik hebt op wat nodig is voor de nieuwe functie. Voer gesprekken, lees je in, luister actief. Ik consulteerde ook mensen uit mijn netwerk bij andere bedrijven om de juiste voeling te ontwikkelen over hr-thema's."

De processen die **Marc Van kerckhoven** in zijn vorige functie op microniveau beheerde, behartigt hij nu voor alle werknemers in het bedrijf. Vanuit dat oogpunt is hij zich ten volle bewust van de impact die hr heeft op de business. "Een hr-afdeling positioneert zich vaak als ondersteunend. Ik probeer mijn team daarentegen te inspireren door hun de strategische impact die ze hebben op de organisatie te benadrukken. Ze moeten zich bewust zijn van hun troeven. Je versterkt als hr de bedrijfscultuur en het leiderschap in de andere afdelingen. Beschikken over het juiste talent is voor ieder van ons cruciaal. Mijn boodschap aan andere managers die deze switch overwegen? Verlies de kracht van je leiderschapservaring niet en blijf ook in een hr-rol focussen op resultaten."

Bron: <https://hrmagazine.be/nl/posts/onderschat-de-strategische-impact-van-hr-niet>