

OP DE KOFFIE BIJ …

Thomas Van Eeckhout
CEO EASI

In deze rubriek gaan we op de koffie bij inspirerende personen.

- Mensen aan het hoofd van een bedrijf, afdeling of team.
- Mensen die purpose, waarden en connectie hoog in het vaandel dragen.
- Die anno 2021 bezig zijn met het actief en gericht aantrekken, ontwikkelen en inzetten van talent.
- Want laat dit nu net de purpose zijn van SBS Skill BuilderS: Vérder met ieders talent!

Talentmobiliteit:
Zet als bedrijf consequent in op werkgeluk

Het zijn boeiende tijden voor de bedrijfswereld en zo ook voor Cloud- security- en software leverancier EASI. Pascale Cox, Marketing Manager bij Skill BuilderS, had een anderhalvemetergesprek met Thomas Van Eeckhout, CEO van EASI. Over hybride werken, bedrijfscultuur en het feit 'dat alles altijd goed komt'.

HYBRIDE WERKEN

Ik zal met de deur even in huis vallen. Hoe heeft EASI de gezondheidscrisis ervaren?

"Op vlak van business zijn wij kunnen blijven verder werken en eigenlijk hebben we nog heel wat nieuwe projecten kunnen opstarten. We zitten natuurlijk in de IT-sector. EASI is een IT-bedrijf en wij ontwikkelen IT-software en beheren IT-infrastructuur. Dat is een sector die heel goed verder is blijven functioneren. Na die eerste schrik merkten we van: 'Ok, we geraken hier wel door'. Wat opvalt, is dat de impact vooral menselijk is. Daar moeten we vooral aandacht aan besteden.

"Daar hebben we natuurlijk ook uitdagingen gekend die elke organisatie de afgelopen 15 maanden gekend heeft. We zien elkaar bijna niet meer. Het evenwicht zoeken daarin is minder evident, waardoor het wat moeilijker is geweest voor ons allemaal. Voor mij evengoed. Ik merkte zeker in die eerste periode dat ik het heel moeilijk had om mijn energiepijl op niveau te houden. Van zodra ik terug op kantoor kwam en ik terug mensen zag, werd dat meteen beter. Het was op dat vlak ook een beetje een bewustwording van hoe een mens eigenlijk in elkaar zit."

Dat brengt mij bij het 'hybride werken'. We denken tegenwoordig veel na over de nieuwe vorm van werken. Eén à twee dagen per week op kantoor of thuis werken, afhankelijk van de job die je uitoefent, wordt misschien wel de nieuwe norm. Is die beleving dan ook helemaal anders?

"Ik zou het 'hybride werken' eigenlijk niet zo durven noemen. We moeten in feite allemaal flexibeler met werk omgaan. Het is minder en minder zwart-wit aan het worden. Er moet een evenwicht zijn tussen het professionele en privé. Veel mensen maken dat onderscheid niet meer zo fel. 'Ik ga dan naar kantoor en dan kom ik terug' en 'als ik daar aankom begin ik en als ik daar wegga is het gedaan'. Dat zit misschien nog in het hoofd van bepaalde mensen, maar wie vandaag aan een carrière begint, gaat daar toch anders mee om. Als werkgever moeten we die flexibiliteit omarmen"

"Ik geloof dat dat een sterkte is en dat we geen andere keuze hebben als we mensen willen overtuigen om bij ons te komen werken. Hoe wij dat homeworking verhaal dan concreet invullen? Toen het thuiswerk verplicht werd vorig jaar in maart, merkten we dat dat een vraag was die sterk leefde bij onze mensen. Ik vind het positief als onze mensen nadenken over hoe ze hun werk willen inpassen in hun leven. We hebben dan een werkgroep opgericht met een aantal vertegenwoordigers die daarover nagedacht hebben. Het heeft geen zin dat ik, vanuit mijn positie, die niet te vergelijken is met de 320 andere mensen die bij EASI werken, ga beslissen hoe we gaan werken. Mensen moeten hun eigen mening daar ook over kunnen geven. Uit dat overleg bleek dat een tweetal dagen per week thuis werken de consensus lijkt te zijn."

"Waar we vooral over hebben nagedacht is niet zozeer van 'werk ik dan maandag en vrijdag thuis?', maar eerder 'op welk moment werk ik thuis en wat ga ik dan thuis doen?'. Wij hebben alle activiteiten per departement opgelijst en dan bepaald welke activiteit je het beste op welke plek uitvoert. Is dat dan op kantoor, thuis of bij de klant … In het achterhoofd moeten we steeds denken: wat is het beste voor onze klant en bijgevolg ook EASI en de medewerker? Het kan zijn dat we ons hierin vergissen en dat we het moeten herbekijken, maar het belangrijkste, vind ik, is dat dat gedragen wordt door de medewerkers."

Ik las op jullie website dat werkgeluk heel belangrijk is. Dat blijkt ook uit dit verhaal waarbij medewerkers mee het 'hybride werken' vorm kunnen geven. Wat betekent 'werkgeluk' voor jou precies?

"Bedrijfscultuur is een heel breed begrip en wat valt daar dan allemaal onder? Een context creëren waarin mensen gelukkig kunnen zijn, transparantie, erkenning, de waarden die in een organisatie leven"

"Er is een verschil tussen welzijn en geluk. Je hebt beide nodig om de juiste dingen te doen op lange termijn. Wij zetten in op beide. Ik denk dat wekgeluk nog iets belangrijker is dan welzijn. Je kan dan wel een hele mooie werkomgeving hebben die comfortabel is en waarbij er heel veel activiteiten zijn … Als je een baas hebt die niet naar je luistert, dan zal dat niet langer dan zes maanden duren. Dat werkgeluk zit 'm veel dieper. Dan gaat het over transparantie, vertrouwen, erkenning. Over behoeften die we allemaal hebben. Als je daar consequent op inzet, dan denk ik dat je een context kan creëren waarbij mensen gelukkig kunnen zijn. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid."

"Wij kunnen bepaalde dingen doen, maar het is ook de verantwoordelijkheid van de mensen zelf om tot dat werkgeluk bij te dragen. Het voorbeeld dat ik gaf van hoe wij tot beslissingen komen is daar onlosmakelijk mee verbonden. Het is te makkelijk om te roepen 'wij willen een nieuwe homeworking policy!'. Om dan te zeggen: 'wij willen niet rond te tafel komen zitten om erover na te denken en na te denken over de consequenties. Ik wil gewoon thuis werken'. Dat is wat te gemakkelijk. Dat principe van gedeelde verantwoordelijkheid passen wij in zoveel mogelijk dingen toe en we zijn echt overtuigd van de resultaten van die aanpak."

Je was 20 toen je bij EASI begon te werken bij Internal Sales & Administration. Na ongeveer 10 jaar trad je toe tot de directie. Mij leek dat echt een blitzcarrière. Ik las dat je daarover vertelde 'ik heb geluk gehad'. Moet je geluk hebben om een succesvolle carrière uit te bouwen? Met andere woorden: is talent niet voldoende?

"Nee, talent is nooit voldoende. Ik denk dat we allemaal, of toch de meesten, het EK wat gevolgd hebben en ook daar is talent niet voldoende. Hard werken, een degelijke organisatie, inzet en de juiste waarden zijn dingen die … Ik ga niet zeggen nóg bepalender zijn, maar zelfs zonder talent kan je met die dingen heel ver geraken. In het begin van mijn carrière was ik niet zo ambitieus. Het is de omgeving, de begeleiding en de context die ervoor heeft gezorgd dat je op een bepaald moment meer in jezelf begint te geloven. En dan besef je dat ook hard werken kan zorgen voor resultaten."

"Maar ik relativeer mijn talenten. Ik werk elke dag samen binnen EASI met mensen die zo goed zijn in hun job, dat ik besef dat mijn talenten maar relatief zijn. Op een bepaald moment in je carrière kijk je op naar mensen en dat zorgt ervoor dat je gevormd wordt. Het leuke is dat je op een bepaald moment beseft dat je die rol ten opzichte van andere mensen kan opnemen. Dat is waar ik vandaag heel veel voldoening uit haal."

"Een jaar geleden is er iemand vertrokken bij ons en zijn zus komt nu bij ons werken. Dat is toch een bewijs dat er iets goed zit."

BEDRIJFSCULTUUR

Als je advies zou moeten geven aan beginnende ondernemers, zijn er nog bepaalde zaken die je hen zou willen meegeven?

"Geduld is belangrijk. Als je van buitenaf naar een bedrijf kijkt, lijkt het soms alsof het gemakkelijk gaat en alles vanzelf en snel komt. Dat is niet zo. Het vraagt tijd, bloed, zweet en tranen. Je vergist je eens en je moet eens opnieuw beginnen. Naarmate je evolueert als organisatie zijn er steeds meer dingen die tijd hebben gehad en goed beginnen te functioneren. Als je dan eens iets nieuw wil opstarten dat niet lukt, dan is dat minder erg. Bill Gates zei dat we overschatten wat we in één jaar tijd kunnen doen en onderschatten wat we op lange termijn, 5 à 10 jaar kunnen doen. En dat merk ik ook heel vaak. Als ik vandaag terugkijk naar 10 jaar geleden, dan is onze organisatie enorm geëvolueerd."

Peter 's Jongers, CEO van Protime en één van onze vorige geïnterviewden, schreef in zijn boek: 'Bedrijfscultuur is een strategisch doel'. Is bij EASI bedrijfscultuur een gedeelde verantwoordelijkheid? Staat dat hoog op de agenda?

"Ik ben het eens met wat Peter zegt. Het is een core business. Cultuur is een heel breed begrip en wat valt daar dan allemaal onder? Een context creëren waarin mensen gelukkig kunnen zijn: ook dat is cultuur. Transparantie, erkenning etc. Dat is cultuur. De waarden die in een organisatie leven: dat is ook cultuur. Bedrijfscultuur is een essentieel element van de strategie van een bedrijf. De grote vraag is: hoe ga je daar mee om? En hoe kan je daar impact op hebben en effectief cultuur vormgeven? Het is mijn overtuiging dat er heel veel zit in het consequent zijn."

"Ik weet dat als je bij EASI zit te wachten aan de receptie dat 95% van de personen die voorbijwandelen je zal begroeten. 80% van de mensen die voorbijwandelen, gaan je begroeten en je vragen of je al geholpen wordt. Dat is niet toevallig, maar omdat wij verwachten dat wij 'dag' zeggen tegen de mensen. Voor corona gaven wij elkaar allemaal een hand en wij vinden dat belangrijk. Als mensen die pas bij ons werken dat niet doen, zullen wij hen daarop aanspreken. Dan leggen wij hen ook uit waarom dat belangrijk is. Dat is nu één concreet voorbeeld, maar het maakt wel deel uit van onze cultuur. En het zorgt er wel voor dat als mensen hier binnenkomen dat dat hen opvalt. Ik denk dat ik zo'n twintigtal voorbeelden zou kunnen geven. Dit is nu iets kleins. Het gaat ook over belangrijkere dingen. Bijvoorbeeld het feit dat ons aandeelhouderschap geopend is en dat iedereen aandeelhouder kan worden. Dat komt uit die 'gedeelte verantwoordelijkheid' die hier zeer sterk leeft. Het is niet ons bedrijf maar het bedrijf van iedereen en ook dat moeten we delen."

Zorgt dat dan voor een extra dynamiek van 'samen gaan voor resultaten'?

"Effectief. Onze receptioniste is aandeelhouder van het bedrijf. Dat is ongelofelijk krachtig. Ik begrijp niet goed dat niet meer bedrijven dat doen. Het is een evidentie voor ons en nu we het toch over cultuur hebben: het is een verlengde van onze cultuur. Mensen denken soms 'misschien moeten we dat ook doen en dan komt die cultuur wel', maar zo werkt het niet. Er is eerst de cultuur. Die zorgt ervoor dat we dit op een succesvolle manier kunnen doen. Mensen die aandeelhouder worden doen dat omdat ze dat willen en er deel van willen uitmaken. Ze doen dat niet per se voor het financiële. Het financiële komt achteraf en het is tof om dat extraatje te hebben, maar het zit dieper."

Jullie zijn al voor de zevende keer op rij 'Best Workplace'. Dat is indrukwekkend. Onboarding is een belangrijk onderdeel wanneer je deelneemt om 'Best Workplace' te worden. Dus ik neem aan dat dat bij jullie ook pico bello verloopt?

"Ik heb altijd schrik om dingen pico bello te noemen. Want dat zijn ze niet, maar het is een heel belangrijk deel. En het is in alle eerlijkheid ook het onderdeel dat de voorbije zestien maanden onder druk heeft gestaan. Er zijn tachtig nieuwe mensen begonnen bij ons, maar die zijn niet op dezelfde manier begonnen zoals ik zoveel jaren geleden ben kunnen beginnen. Ik denk dat een succesvolle onboarding een combinatie is van een aantal dingen die daarvoor belangrijk zijn. Wij proberen collega's zoveel mogelijk te betrekken op verschillende niveaus. Iemand die bij ons begint heeft een coach in zijn eigen business line en een buddy uit een andere business line die de ongeschreven regels kunnen uitleggen. De leidinggevende speelt ook een cruciale rol in die onboarding."

"Wat we meer doen is mensen tegelijkertijd laten beginnen. Soms in groepjes van 5, 10, 15 … Dat maakt een aantal dingen gemakkelijker. Het leuke daarin voor de nieuwkomers is dat dat groepje van mensen vaak een sterke band creëert met elkaar. De voorbije maanden heb ik daaraan toegevoegd dat ik met iedere nieuwkomer een persoonlijk gesprek heb, zodra die twee tot drie maanden aan boord is. Mijn co-CEO Jean-François en ik, spraken ook al met alle mensen die vertrekken. Wij doen de exitinterviews en voor ons is dat een gigantische bron van informatie om heel veel processen kritisch te bekijken. Van rekrutering tot onboarding over begeleiding en dan ook dat exitproces. Als ik tijd maak voor mensen die de organisatie verlaten, dan vind ik ook dat normaal om tijd te maken voor mensen die de organisatie betreden."

Jullie doen die exitgesprekken. Ik snap dat dat belangrijk is, want misschien wordt die persoon buiten EASI wel een ambassadeur van het bedrijf.

"Het is zeker onze ambitie dat iedereen die bij EASI vertrekt een ambassadeur blijft. En dat is niet altijd in die relatie dat mensen vertrekken. Er zitten wel eens dingen fout of soms zijn er zaken die we beter

hadden kunnen doen. Maar ik denk dat 90%, 95% van de mensen die hier vertrekt wel zegt dat EASI een goede werkgever is en dat we ook wel waarmaken wat we zeggen. Een jaar geleden is er iemand vertrokken bij ons en zijn zus komt nu bij ons werken. Dat is toch een bewijs dat er iets goed zit. De meeste nieuwe medewerkers kennen ons via onze eigen werknemers.. Dat is het belangrijkste kanaal om talent aan te trekken. Dat ambassadorship is bij ons heel belangrijk. Ik wil daar zelfs nog verder in gaan. Wij willen ervoor zorgen dat iedereen die met ons in aanraking komt, een ambassadeur wordt. Zowel medewerkers, maar ook klanten, zelfs mensen die komen solliciteren moeten achteraf kunnen denken: 'Ok, het was misschien niet de job voor mij, maar het is wel de moeite en ik raad iedereen aan om met EASI in contact te komen'. Dat is de ambitie die we koesteren."

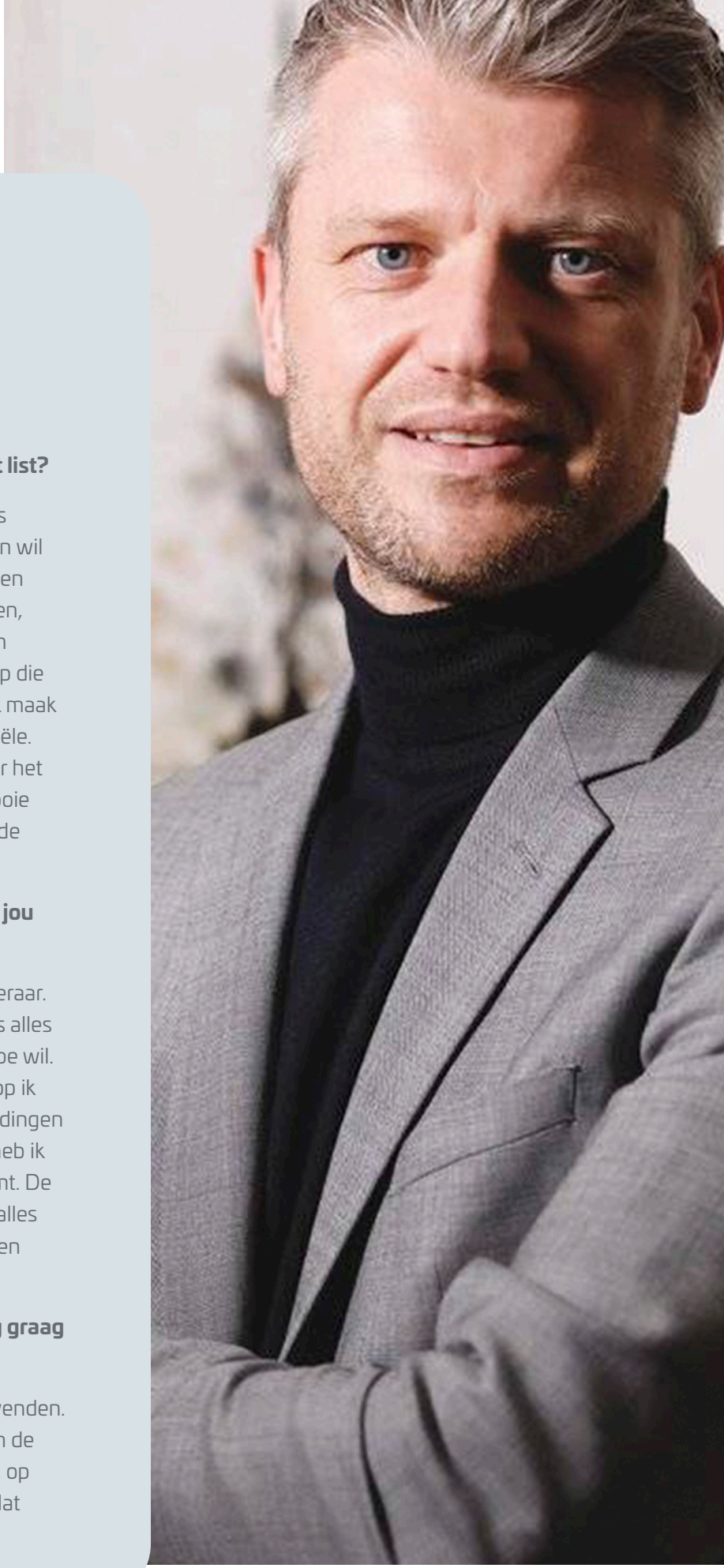
We leven in bijzondere tijden, transformationele tijden ook. Wat zijn voor jou de meest uitdagende zaken die ons te wachten staan de komende maanden?

"Evenwicht is belangrijk, zeker als het over werk gaat. Je hebt evenwicht op heel veel verschillende manieren. Evenwicht tussen werk en ontspanning sowieso. Evenwicht tussen alleen kunnen zijn en tussen de mensen kunnen zitten. Evenwicht tussen thuis werken en op kantoor komen. En dat evenwicht zit eigenlijk op heel veel plaatsen. Ik denk dat we dat wat kwijt zijn geraakt de voorbije maanden. Er was minder tijd voor ontspanning, het was allemaal van thuis uit en alleen. Er was nooit meer die informele drink op vrijdagnamiddag. De balans mogen we misschien even in de andere richting laten overhellen. Maar het zal nooit hetzelfde meer zijn, en we moeten ook de ambitie niet hebben om terug te gaan naar wat het ooit geweest is. Surfen op de golf van verandering is daarin heel belangrijk. Vanaf de meest recente versoepelingen werden aangekondigd zijn we meteen gaan kijken wanneer we met het hele EASI-team iets kunnen doen in september. In september vertrekken we met z'n allen op een funweekend en daar kijken we enorm naar uit."

Bedankt voor het interview Thomas!

"Graag gedaan!"





HIT & RUN

Beschrijf jezelf in 3 woorden

“Positief, ambitieus en rusteloos.”

Wat staat er in de top 3 van jouw bucket list?

“Ik heb geen bucket list, maar ik wil één iets realiseren. Ik heb twee dochters en met hen wil ik, voordat ze 18 jaar zijn elk continent gezien hebben. Niet om aan het zwembad te liggen, maar ze echt beleven en de cultuur er leren kennen. Het is een enorme rijkdom als je op die manier aan het ‘echte’ leven kan starten. Ik maak mij geen zorgen over studies of het financiële. Zij komen wel op hun pootjes terecht, maar het zou mij plezieren als ik kan zien dat het mooie mensen zijn die een ruime blik hebben op de wereld.”

Wat is de belangrijkste les die het leven jou geleerd heeft?

“Dat alles altijd goed komt. Ik ben een piekeraar. Vooral ’s avonds, nooit overdag. Overdag is alles altijd duidelijk en dan weet ik waar ik naartoe wil. ’s Avonds komt er vaak een moment waarop ik de dag nog eens overdenk of denk aan de dingen die er nog staan te gebeuren. Uiteindelijk heb ik toch geleerd dat het allemaal wel goed komt. De wereld is nog niet gestopt met draaien en alles vindt wel zijn weg. Laat u zich ook inspireren door bepaalde boeken?”

Welke boodschap wil je onze lezers nog graag meegeven?

“Ik heb een boodschap voor alle leidinggevenden. Ik denk dat we ons bewust moeten zijn van de impact die we kunnen hebben op mensen, op hun evolutie en hun ontwikkeling.Ik denk dat



iedereen zich nog een leerkracht herinnert uit het middelbaar of hoger onderwijs waarvan je denkt: die heeft mij dingen geleerd. Die heeft mij goesting doen krijgen om iets te doen. Ik ben ervan overtuigd dat elke persoon ook zo'n ervaring kan hebben in een professionele context. Als manager heb je dat potentieel en kan je echt impact hebben op mensen, maar dat is iets waar je bewust mee moet bezig zijn. Bewust de tijd nemen om met mensen te praten en ze te doorgronden. Tegelijkertijd denk ik ook dat we onze rol moeten relativeren. Uiteindelijk is het de kracht van de organisatie die op een bepaald moment maakt dat je resultaten kan neerzetten."

Wie is Thomas Van Eeckhout?

- CEO van EASI
- Begon op 20-jarige leeftijd bij EASI bij de afdeling Internal Sales & Administration
- Heeft drie kinderen
- Studeerde Business Management aan de Katholieke Hogeschool Leuven

Over EASI

EASI, opgericht in 1999, is een Belgische IT-dienstverlener die oplossingen biedt die ontwikkeld zijn op basis van de nieuwste technologieën; en dat in domeinen zoals software en mobiele toepassingen, infrastructuur, cloud en beveiliging. EASI streeft naar een kort implementatieproces en een hoge toegevoegde waarde voor haar klanten.

EASI