

JONGE MANAGERS, WIJZE MENTORS

# ‘Ik heb hem op het hart gedrukt zichzelf niet te verloochenen’

Rita Verreydt was nog voorzitter van Sogeti Belux, toen ze aan Bjorn Van Reet gekoppeld werd in het jaarprogramma van ‘Jonge Managers, Wijze Mentors’ van de Vlaamse Management Associatie. Dat haar carrière bij Sogeti net toen afliep, zorgde voor een unieke ervaring. **BRUNO LEIJNSE, FOTOGRAFIE PAT VERBRUGGEN**

**J**onge Managers, Wijze Mentors is een blind date. Je kan niet kiezen door welke manager je een jaar wordt begeleid. Rita Verreydt liet zich op het galadiner voor de 25ste verjaardag van de Manager van het Jaar door Byron Soulopoulos, toen voorzitter van de VMA Jonge Managers, overtuigen om zich als mentor op te geven. Bjorn Van Reet was gefascineerd door het verhaal van An De May van BNP Paribas Fortis en haar mentor Wouter Torfs.

Verreydt en Van Reet zijn geboren Antwerpenaren uit dezelfde branche. Hij van Hoboken, zij van Wilrijk. Hij een jonge vader van 33 met ambitie om ooit nog eens internationaal te gaan. Zij een generatie ouder, 52, met drie kinderen tussen 17 en 23.

## Transformatie

“Met een klein hartje” trok hij naar hun eerste rendez-vous, bekend hij. Maar Verreydt is sociaal en extravert, met een hart voor twee. De geschiedenislerares groeide in de informatica met de fusies en overnames rond het Antwerpse Gitek, een participatie van Volmac en later van Cap-

gemini. Sinds 1995 was ze er gedelegeerd bestuurder. Door het samengaan met het Brusselse Ariane II kwam ze in 2005 aan het hoofd van 930 werknemers in de Belux. “Ik heb Ariane geïntegreerd in Sogeti (de divisie van Capgemini voor lokale professionele diensten, *nvd*) en het merk Sogeti in de markt gezet. Toen heb ik veel geleerd”, zegt Verreydt.

Na hun eerste ontmoeting was Van Reet onder de indruk: “Geweldig hoe je zulke transacties kan doen in een 22-jarige loop-

baan. Hoe ze die bedrijven heeft geïntegreerd, overgenomen, getransformeerd. Met respect voor de medewerkers. Hoe ze die betrokken heeft bij dat proces... Ons eerste gesprek hebben we na drie uur moeten afbreken omdat Rita echt weg moest. Ik had het idee dat ik haar al twintig jaar kende.”

## Uitbesteden is de weg

Van Reet is al anderhalf jaar ICT-directeur bij Adecco Belgium, wereldwijd het nummer één in humanresourcesdiensten. Hij superviseert er processen die 10.000 mensen per week helpen uit te zenden. Daarnaast is hij verantwoordelijk voor productinnovatie. En hij moet de productiviteit bij Adecco omhoog krijgen. “We hebben dertig à veertig zaken waarvan we weten dat we ze echt kunnen automatiseren”, zegt hij. Onder meer de urenregistratie en het matchen van vacatures en kandidaten. Tegelijk moet hij zijn IT-budget tot 1 procent van de Adecco-omzet terugdringen. Hij transformeert zijn ploeg van een 25-tal tot een groep analisten die de bedrijfsvereisten naar externe leveranciers zoals Getronics of Mobistar vertalen. “Hoogtechni-

**“Dat Bjorn en ik samen van dichtbij mijn vertrek hebben kunnen meemaken, was voor ons beiden een ervaring”**

*Rita Verreydt (ex-Sogeti)*



**BJORN VAN REET (ADECCO)**  
**"Hoe meer je je in vertrouwen blootgeeft, hoe beter de gesprekken."**

den tot na mijn laatste werkdag op 30 juni. Maar dan belt een journalist: Rita, ik moet publiceren, ik kan niet achterblijven, het zit al op Twitter. Tja, wat zeg je dan?"

Tegen dan had ze Bjorn Van Reet al lang in vertrouwen genomen. "Tot eind 2009 was ik CEO", zegt Verreydt. "Toen vond de groep dat ze me hogerop nodig had. Ik ben dan voorzitter geworden. De helft van mijn opdracht was internationaal. De business-intelligence-activiteit bij Sogeti uitbouwen. Maar het nieuwe beleid was niet meer het mijne. Men wou ook dat ik 100 procent internationaal zou werken, terwijl ik in België wou blijven. Toen hoefde het voor mij niet meer. Dat Bjorn en ik dat proces samen van dichtbij konden meemaken, was voor ons beiden een ervaring. Ik heb hem op het hart gedrukt zichzelf niet te verloochenen voor een job. Blijf trouw aan je principes. Al moet je daar ook flexibel mee omgaan. Aan de talrijke reacties merk ik dat ik de juiste beslissing heb genomen."

Van Reet: "Dat is de kwaliteit van dit programma. Hoe meer je je in vertrouwen blootgeeft, hoe beter die gesprekken."

Verreydt: "We hebben het gevoel dat we nog lang niet uitgepraat zijn. Dus leggen we iedere keer al een volgende afspraak vast. Bjorn lacht. "En nu heeft mijn wijze mentor alle tijd voor mij."

Verreydt: "Ik luister nu gewoon wat er in de wereld te koop is. Ik zou kunnen voor mezelf beginnen, mij ergens inkopen of nog eens mijn schouders zetten onder een mooie opportuniteit. Ik ga alles rustig op een rijtje zetten. Misschien word ik wel huismoeder..." ©

*Bekijk op 27 september de uitzending van Jonge managers, wijze mentors op Kanaal Z.*

sche mensen kunnen we hier echt niet gelukkig houden", zegt Van Reet.

Verreydt luistert en ziet dat het goed is. "In onze sector wordt heel veel gesproken over outsourcen en offshoren. Wie de informatica toch een stuk in eigen handen houdt, doet precies wat Bjorn zegt: de bedrijfsvereisten zeer goed begrijpen, ervoor zorgen dat die vertaalslag kan gebeuren en dan inderdaad automatisering, tijdswinst en dergelijke realiseren. Hij steekt ook heel veel tijd in contacten met de kantoren. Ik kan me voorstellen dat die verschillende behoeften hebben. Het is belangrijk je daar zo nauw mogelijk bij aan te sluiten."

### **De smartphonegeneratie**

Van Reet: "We praten niet alleen over ICT. Wij praten over leiding geven, het functioneren van het bedrijf, de Belgische economie, de gevolgen voor de arbeidsmarkt..." Verreydt mag dan meer ervaring hebben, Bjorn heeft de vinger aan de pols van de toekomst, geeft ze toe. "De smartphonegeneratie komt eraan. Dat zal een grote impact hebben op de bedrijfsprocessen. Ik zie het aan mijn kinderen", zegt Verreydt. "Hoe bereid je een

bedrijf daarop voor? Hoe zit dat met de beveiliging? Moeten we Facebook openstellen? Mijn vader werkte destijds bij Bell Telephone. De eerste telefoons waren voor chefs, met een slot erop. Ze dachten dat je anders dagenlang privé zou bellen. Die angst zie je nu terugkomen. Bij Sogeti kon je niet aan Facebook of YouTube. Dat moest je speciaal vragen. Ik ben daar niet beschaamd over. Wij waren daarin zeker en vast niet de enige."

Van Reet: "Je kunt die nieuwe diensten echt niet tegenhouden. Dus helpen wij onze mensen om op Facebook, LinkedIn of Twitter actief te zijn. De jongeren bellen niet meer, ze sms'en, gaan direct op Facebook, willen hun mails op dat toestel lezen. We merken in onze praktijk dat jongelui het sociaal aanvaardbaar vinden om te solliciteren via een sms-bericht: ik ben geïnteresseerd. Hetzelfde met Twitter. Je kunt dat kanaal ontkennen, maar Twitter werkt. Als iemand tweet dat hij ontslagen is en wij kunnen die tweet opvangen, dan begeleiden we die persoon naar zijn volgende job. Onze successcore daarin is tachtig procent."

Ook Verreydt kent Twitter. "Ik wou mijn vertrek bij Sogeti uit de pers hou-