

DAVID DUCHEYNE (SECUREX)

'TERUG NAAR DE ESSENTIE VAN HR'



DAVID DUCHEYNE

"We moeten mensen ervaringen aanbieden die hen helpen vandaag én morgen zinvol bezig te zijn."

David Ducheyne (49) duikt vaak op in het hr-debat, onder meer via de sociale media. Eind 2016 richtte hij samen met enkele collega's hrpro.be op. Het doel van die jonge vereniging is hr een stem te geven en meer te interageren met beslissers in bedrijven en beleidsmakers. Ducheyne, een master in de psychologie, was in het verleden aan de slag in hr-functies bij onder meer Alcatel, Henkel en CNH Industrial (Case New Holland), vooraleer in 2007 naar Securex over te stappen. Bij Securex is Ducheyne lid van het directiecomité en is hij nauw betrokken bij de belangrijkste beslissingen.

Hij blijft op het hr-debat wegen met enkele boeken. In 2013 publiceerde hij samen met zijn collega Frank Vander Sijpe *Mijn werk maatwerk* over de behoefte aan een duurzaam beleid van inzetbaarheid van werknemers. In zijn jongste boek *Duurzaam leiderschap* (die Keure, 2016) wijst hij erop dat een

hr-verantwoordelijke afhankelijk is van de kwaliteit van de leidinggevendenden. "Leidinggevendenden maken het verschil en creëren de context waarin mensen duurzaam kunnen werken", zegt Ducheyne.

"Ik denk dat we terug moeten naar de essentie van human resources. Mensen moeten in staat en bereid zijn op een duurzame wijze waarde te creëren. We moeten mensen ervaringen aanbieden die hen helpen vandaag én morgen zinvol bezig te zijn. Ik geef een paar voorbeelden. Wij doen geregeld een enquête bij onze mensen om na te gaan wat er leeft. De resultaten zijn goed. Tweejaarlijks doen we een zeer diepgaande perceptiemeting. We baseren er ons welzijnsbeleid, onze algemene hr-strategie en initiatieven rond duurzame inzetbaarheid op. Bij Securex verandert elk jaar tussen de 6 à 10 procent van de mensen van baan. Dat zijn niet allemaal promoties. Er zijn ook veel laterale bewegingen en enkele remoties. Men-

sen moeten voortdurend bijleren om inzetbaar te zijn. Veranderen is goed."

Duurzaamheid is ook investeren in de ontwikkeling over de generaties heen, zegt de chief people officer van Securex. "In onze branche moeten mensen zich voortdurend bijscholen. Dat is niet altijd vanzelfsprekend. De omgeving verandert zo snel. En toch moeten we erdoor. Het aantal opleidingsuren per medewerker stijgt. Dat gaat niet enkel over technische opleidingen. We investeren ook in algemene vaardigheden, leiderschap en gezondheid. Sedert een paar jaar kunnen mensen onder bepaalde voorwaarden tot 67 werken. Er is geen stormloop op dat systeem, maar toch zijn er mensen die willen en kunnen werken tot na de leeftijd van 65."

Een goede test voor duurzaamheid zijn overnames of fusies. En daarin kan Securex een mooi resultaat voorleggen, zegt Ducheyne. In december 2015 besliste Securex de activiteit van het ziekenfonds te fuseren met Partena Ziekenfonds en PartenaMut. "We hebben duidelijk gemaakt dat er voor de tewerkstelling en de inzetbaarheid voor de mensen van Securex een voordeel moest inzitten, ook al is het niet vanzelfsprekend een volledige activiteit over te dragen naar een andere organisatie. Dat is zeer ontwrichtend voor de collega's. We hebben zeer veel geïnvesteerd in communicatie en begeleiding, samen met de collega's van Partena. Die fusie is zeer goed verlopen. Sedert 1 januari 2017 werken alle mensen van het onafhankelijk ziekenfonds Securex bij Partena." © A.M.