

Na drie decennia in de bouwsector staat Marc Peeters aan het roer van Group S



Met Marc Peeters kreeg HR-dienstverlener Group S in 2021 na meer dan 20 jaar een nieuwe CEO. De voormalige topman van BAM Belgium zei na 31 jaar de bouwsector vaarwel, nam een korte sabbatperiode en smeedt zich vervolgens met veel enthousiasme in de HR-wereld. *“Digitalisering en verdere professionalisering zijn prioritair. En op die vlakken wil Group S ook de bouwsector ten volle ondersteunen”*, klinkt het overtuigend.

pect van een bedrijf boeit me enorm. Bij Group S kan ik opnieuw bouwen, niet met stenen, maar wel met mensen.

Bracht het eerste jaar als CEO van Group S wat u ervan verwachtte?

De overstap van de bouwsector naar de HR-wereld vraagt absoluut een aanpassing. Mijn eerste idee was dat ik het technische aspect zou inruilen voor een meer menselijke wereld. Toch is de rol die technologie speelt binnen een HR-dienstverlener als Group S niet te onderschatten. Op korte termijn heb ik een nieuwe strategie kunnen uitwerken en dat geeft me veel voldoening. Mijn eerste jaar als CEO van Group S is zeker wat ik ervan verwachtte, maar dat betekent niet dat het altijd even makkelijk was. Verandering en vernieuwing zijn dat eigenlijk nooit. Zowel van onze medewerkers als onze klanten en partners krijgen we signalen dat onze nieuwe koers de juiste is en dat geeft me extra energie.

Group S is een HR-dienstverlener met onder meer een sociaal secretariaat dat 20 000 werkgevers ondersteunt in hun dagelijkse HR- en payroll-administratie. Marc Peeters is ambitieus en ziet met Group S heel wat mogelijkheden om bedrijven een dienstverlening aan te bieden die verder gaat dan de huidige corebusiness: *“Werknemers blijven de sleutel tot succes maar de veranderingen op vlak van HR gaan razendsnel. Een groot deel van onze klanten zijn kmo's. Ik denk dat wij hen hierbij echt gaan kunnen helpen.”*

Na drie decennia in de bouwsector maakte u een opmerkelijke carrièreswitch naar de HR-wereld. Vanwaar die beslissing?

Marc Peeters: De periode die ik in de bouwsector actief was, kan ik omschrijven als erg boeiend en uitdagend. De laatste tien jaren heb ik BAM België geleid en ondanks dat ik steeds met veel passie heb gewerkt, merkte ik toch dat ik echt toe was aan een nieuwe uitdaging. Ik was op een punt gekomen waarop ik vond dat de zaken niet snel genoeg vooruit gingen, zeker op vlak van digitalisering en innovatie. Pas nadat ik besloot te stoppen bij BAM en een sabbatperiode nam, besepte ik hoe graag ik met mensen werk. Het menselijk as-

Is de HR-sector een meer dankbare sector dan de bouw om op korte termijn verandering teweeg te brengen?

Ik denk het wel. Binnen de bouwsector is de rolverdeling tussen de verschillende spelers, van opdrachtgever tot onderaannemers, niet altijd even duidelijk en dat is soms nefast op vlak van efficiëntie. In de HR-sector zijn de lijnen duidelijker. Onze klanten hebben heel concrete vragen en verwachten een zo volledig mogelijke ontzorging.



MOET IK MIJN DAKWERKERS DOORBETALEN BIJ STORMWEER?

Gelukkig spreken we Bouws.
Vraag nog snel advies.

meerinformatie.groups.be



Er is maar één weg en dat is de weg vooruit. De snelheid waarmee dat kan gebeuren, die bepalen we zelf.

Zit Group S momenteel goed en wel op de trein van verandering?

Als je die vraag intern bij Group S zou stellen, dan vinden sommigen dat het te snel gaat en zijn er anderen voor wie het niet snel genoeg gaat. Dat is een balans die je moet zoeken. Kijken we naar de buitenwereld, dan zien we dat de vraag naar resources sterk is. De technologische revolutie heeft zonder twijfel zijn intrede gedaan in de HR-wereld. De tijd dat werkgevers ons enkel vroegen om een correcte loonverwerking is voorbij. Onze aandacht moet nu ook volop gaan naar de werknemers van die werkgevers. Werknemers willen zich goed voelen op de werkvloer en daarbij kunnen wij helpen.

In een interview met De Tijd sprak u over de razendsnelle digitalisering en het veranderende klantengedrag die jullie dwingen tot het aanboren van nieuwe inkomsten. Wat bedoelt u daarmee?

We moeten volgens mij nagaan waar onze toekomstige toegevoegde waarde ligt. In het verleden betekende dit in grote lijnen de payroll verwerken voor werkgevers en het innen van sociale bijdragen voor zelfstandigen. Dat gaan we zeker en vast ook blijven doen, maar de echte toegevoegde waarde voor zelfstandigen, werkgevers en werknemers zit in het breder ontzorgen. Die soft HR moe-

ten we technologisch ondersteunen. Een mooi voorbeeld is de horeca, waar we met de app AAPI niet alleen de horecaondernemers maar ook de garçons en dienststers een stuk kunnen ontzorgen. Via de applicatie worden contracten gemaakt, krijgen de werknemers hun planning te zien, kunnen ze hun gepresteerde uren registreren ... Een volgende stap is een flexibele verloning. Als de werknemer de ene maand zijn loon sneller of later wil krijgen, dan moet dat kunnen. Dat zijn de verwachtingen van de generaties die nu op de arbeidsmarkt terechtkomen.

Wordt, naast het technologische, ook het psychologische aspect dan steeds belangrijker?

We willen ons onderscheiden met onze *human touch*, en die *touch* moet technisch ondersteund worden. Welzijn op het werk is voor Group S als HR-dienstverlener zeker een prioriteit. Gaan we dat zelf allemaal aanbieden? Nee, we doen dit in samenwerking met partners, met een duidelijke verdeling van rollen en taken. Maar wel steeds met een focus op het ontzorgen van de klant.

Hoe kan Group S een verschil maken voor bouwaannemers?

Voor een stuk door het groeiend totaalpakket dat we aanbieden, met natuurlijk extra aandacht voor technologie en digitalisering. We willen met onze initiatieven de bouwsector nog verder helpen bij hun digitalisering, vooral door het verder ontzorgen van de niet-operationele taken.

De bouw heeft een breed landschap: grote bouwbedrijven, kmo's en een grote massa kleine bouwbedrijven. Tussen die categorieën is er een zeer groot verschil in digitale maturiteit. De grote spelers hebben intussen wel systemen opgezet, de kmo's ook al grotendeels, maar het merendeel van de bouwbedrijven kunnen nog een duwtje in de rug gebruiken.

Vandaar ook de campagne 'Wij spreken bouws'?

In de bouwsector zijn er bijzonder veel organisaties, federaties, instellingen, etc. actief en daardoor zien veel bedrijven het bos door de bomen niet meer. Het is een kluwen en vaak weten ze niet bij wie ze terecht moeten voor juridisch advies of voor advies over welzijn op de werkvloer. Samen met de federaties werken we aan een uniek entrypoint voor klanten om makkelijker hun weg te vinden. Uiteraard digitaal. We dromen op termijn van een uniek digitaal portaal waar een bouwbedrijf terecht kan voor alle dienstverleningen.

U bent in ieder geval stevig en enthousiast uit de startblokken geschoten. Wanneer zal u binnen vijf jaar een gelukkige CEO zijn?

Mijn doel is echt om mee het verschil te kunnen maken in de verdere professionalisering van de HR-wereld. Ik hoop ook dat we voor een stuk de bouwwereld mee kunnen helpen digitaliseren. We willen stevige stappen zetten om op het vlak van digitalisering de maturiteit te bereiken die we nu al bij onze buurlanden zien. ■