

# “Onze sterkte is dat we de ingenieur centraal stellen”

VeroTech is Vlaams-Brabantse ‘Starter van het jaar’

**Veronique Van de Kerckhove is een gedreven industrieel ingenieur elektronica met een extra master in management op zak. Na enkele ervaringen als werknemer maakte ze haar jeugddroom waar: ze richtte haar eigen bedrijf op en werkt met ingenieurs aan projectsourcing voor onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten. Drie jaar later heeft ze met bio-ingenieur Gert Rülle een medezaakvoerder en heeft VeroTech 33 werknemers in dienst. De ambities zijn steil en onlangs promoveerde Trends VeroTech tot ‘Starter van het jaar in Vlaams-Brabant’. De ingenieur centraal plaatsen en actief investeren in de consultants rendeert, zo blijkt.**

Tekst: Luc Vander Elst  
Foto: Stefan Dewickere

Veronique Van de Kerckhove: “Onze community van ingenieurs ontwikkelt innovatieve producten op het vlak van mechanica, elektronica, embedded software en mechatronica in verschillende sectoren, zoals lucht- en ruimtevaart, automotive, medical, telecom of semiconductor. Wij laten al onze ingenieurs uitgroeien tot een gemeenschap waarin ze nauw met elkaar in contact staan om expertise en kennis uit te wisselen. Via Yammer, een online communicatieplatform, zijn ze met elkaar verbonden en kunnen ze makkelijk vragen stellen. Iedereen werkt aan nieuwe producten in een echte O&O-context.”

Bij VeroTech draait alles rond de ingenieur. De werknemers leren van elkaar,

kunnen bij elkaar terecht en bouwen voort op elkaars ervaringen. Iedere werknemer kan een beroep doen op de rijke expertise die in het bedrijf voorhanden is.

## SEMINARIES

VeroTech rekruteert ingenieurs via netwerking, sociale media en de eigen seminars.

“Inmiddels hebben we ook mensen voor sales en hr in huis. Wij rekruteren onze ingenieurs zelf: mensen zoeken, interviewen, nagaan op welke projecten ze inzetbaar zijn en matchen met de vraagzijde. Daar komt heel wat bij kijken. Nieuwe ingenieurs halen we vooral via netwerking binnen, maar ook onze eigen consultants brengen mensen aan, via publicaties krijgen we stilaan naambekendheid en onze jaarlijkse seminars trekken zowel nieuwe potentiële werknemers als klanten aan. Onze ingenieurs organiseren die seminars zelf: brainstormen over ideeën, onderwerpen vastleggen, sprekers vragen, ... Daar leggen we interessante contacten met universiteiten, de overheid of bedrijven. We willen onze community ook uitbreiden met die platformen. Het moet een *ecosysteem* worden, waar bedrijven en ingenieurs ons op een andere manier leren kennen.”

## COMMUNITY

De community is het hart van VeroTech: online, maar ook ‘in real life’.

“Iedereen heeft een profiel op Yammer en kan daar ervaringen posten of bijvoorbeeld een verslag van een technische avond. Loopt iemand vast in een project, dan geraakt hij er via het platform vaak uit. Maar onze ingenieurs komen ook regelmatig samen: een maandelijks lunch

bijvoorbeeld met een bepaald topic of iemand die zijn project presenteert. Trainingen voor het volledige bedrijf, zoals timemanagement of projectmanagement. Of we organiseren iets informeel per pijler. Zo wisselen we ideeën uit en neemt iedereen nieuwe *best practices* mee naar zijn project. De ingenieur staat hier centraal. Daar draait alles rond.”

## MIX

Ingenieurs komen bij VeroTech werken, omdat ze op zoek zijn naar een nieuwe job of houden van variatie en innovatie. Je krijgt hier de kans in verschillende omgevingen te werken en met verschillende technologieën op projecten met een duur van 6 tot 18 maanden. Wij zijn eigenlijk permanent op zoek naar valabele werknemers. In onze concurrentiële markt onderscheiden wij ons van de anderen door onze ingenieurs volop kansen te geven om te groeien, training te volgen, op nieuwe projecten te werken of initiatieven te nemen.”

## VRAAGZIJDE

Bedrijven hebben uiteenlopende redenen om een projectingenieur binnen te halen via VeroTech. Sommige bedrijven willen een ingenieur die tijdelijk een nieuwe expertise uitbouwt en vormgeeft, maar willen daarvoor niemand vast in dienst nemen. Andere motieven zijn de snelheid van aanwerving en de flexibiliteit. Vaak spelen ook financiële redenen een rol: via VeroTech een project uitvoeren heeft geen weerslag op de loonmassa of headcount van een bedrijf.

“Onze grote toegevoegde waarde is ook dat wij zowel met het bedrijf als met de ingenieurs in contact staan. Wij begrijpen beide kanten, daar waar een hr-af-



“Als alle puzzelstukjes samenvallen, dan weet ik op welke manier we onze klant op de best mogelijke manier kunnen voorthelpen.”

deling – met alle respect voor hun know-how – vaak niet de nodige affiniteit heeft met het technologische aspect van een functie. Wij kunnen door de jobinhoud door lezen om te weten wat belangrijk is voor het management. Als bedrijf haal je hier eigenlijk ook niet zomaar één ingenieur binnen. Dankzij onze community haal je – onrechtstreeks – de expertise van tientallen ingenieurs binnen. Onze ingenieurs hebben een back-up en hebben bij de aanwerving vaak een tweede, intern technisch interview achter de rug, vooraleer ze in aanmerking komen om een bepaald project te kunnen uitvoeren bij de klant.”

### **POLSSLAG**

Om de juiste mensen op de juiste plaats te krijgen probeert Veronique Van de Kerckhove vooraf goed de polsslag van een bedrijf aan te voelen. Behalve een ingenieur met de juiste capaciteiten wil ze ook een ingenieur die mooi in het plaatje van het bedrijf past.

“Ik hecht heel veel belang aan mijn ontmoetingen met de klanten. Bij de prospectie zitten we al snel anderhalf uur te praten met een of meer managers. Liefst praat ik met de manager zelf of minstens met degene die met onze ingenieur zal samenwerken. Ik wil aanvoelen of het kan klikken. Dat plaatje vervolledig ik met achtergrondinformatie over het bedrijf: wat je elders hoort, ziet en leest. Eigenlijk leg ik voortdurend linken en

zo krijg ik een beeld van de ‘spirit’ van een bedrijf. Als al die puzzelstukjes samenvallen, dan weet ik op welke manier we onze klant op de best mogelijke manier kunnen voorthelpen. Wij kiezen voor kwaliteit en onze klanten bevestigen dat ook vaak. Wij willen effectief de juiste man of de juiste vrouw op de juiste plaats zetten. Als ons dat echt niet lukt, dan meld ik dat ook liever. Aan half werk heeft geen van de betrokken partijen een boodschap. Daarom wil ik een potentiële klant vooraf uitvoerig screenen.”

### **VERLOOP**

VeroTech werft ingenieurs aan, leidt ze bijkomend op en geeft ze veel kansen en ervaringen op een vrij hoog niveau. Waar na ze dan elders kunnen gaan werken?

“Dat vind ik kortetermijndenken. Vandaag zijn het onze werknemers, maar morgen worden het misschien onze klanten. We denken op lange termijn. Werknemers, ex-werknemers en zelfs kandidaten zijn onze ambassadeurs. De kans dat iemand zijn hele carrière bij VeroTech blijft is eerder gering, aangezien er een schaarste is aan ingenieurs en de vraag in de markt groot blijft. VeroTech vindt het belangrijk dat iedereen zich goed voelt bij dit bedrijf en dat iedereen kansen krijgt om aan interessante projecten mee te werken en zijn persoonlijke vaardigheden en ambities verder uit te bouwen. Vertrekt er iemand? Ok, maar later stuurt die misschien een

vriend door naar ons of wordt hij klant. Zo blijven wij ook onze groei realiseren via ons netwerk.”

### **TRENDS**

Trends verkoos VeroTech tot ‘Starter van het jaar’ in Vlaams-Brabant op basis van de innovatie, de groeicijfers en de gezonde financiële positie. VeroTech voelt dat al.

“Voor mezelf was het een beloning, omdat ik met dit bedrijf ben begonnen. Maar ik was vooral fier op mijn werknemers. We hebben die titel binnengehaald dankzij onze gedreven werknemers en omdat onze klanten ons alle kansen hebben gegeven om samen te werken. Hoewel we de titel nog maar pas hebben binnengehaald, voel ik al wat meer positieve instroom van ingenieurs. Ook klanten zijn heel positief. Ik vind het vooral een erkenning van ons werk en ik ben ervan overtuigd dat we daar op termijn een positief effect van zien.”

### **TOEKOMST**

Als belangrijkste uitdaging voor de volgende jaren schuift Veronique Van de Kerckhove een verdere groei naar voor. “Met 80 tot 100 werknemers wil ik over een paar jaar per discipline een stevig team uitgebouwd hebben. Dat is mijn primaire uitdaging. Dit jaar streeft VeroTech naar 40-50 werknemers. En op langere termijn wil ik ook interessante bedrijven en projecten uit het buitenland binnenhalen.”