

RIKA COPPENS LEIDT HOUSE OF HR

‘Er is geen betere baan dan mensen een baan te geven’

Het gaat hard voor House of HR. “Onze medewerkers zijn trots dat we al jaren sterker groeien dan de markt, met een rendabiliteit die boven het marktgemiddelde uitkomt”, zegt CEO en ‘missionaris van werk’ Rika Coppens. ALAIN MOUTON, FOTOGRAFIE DEBBY TERMONIA

DE MENS

Rika Coppens (49) is sinds 2017 CEO van House of HR, dat hr-oplossingen aanbiedt op de belangrijkste Europese uitzendmarkten, met een focus op gespecialiseerde profielen. “Ik kwam in 2016 in de raad van bestuur van House of HR”, blikt ze terug. “Medeoprichtster en aandeelhoudster Conny Vandendriessche vroeg me in 2017 het bedrijf te leiden. Maar ik moest er de uitzendpoot Accent Jobs bijnemen. Voor een paar maanden, had Conny gezegd. Dat werd uiteindelijk drie jaar. Ik vond het een goede keuze om te starten met Accent, omdat ik niet echt ervaring had in de hr-sector. Ik heb Accent overgedragen in oktober 2020. Sindsdien ligt de focus volledig op House of HR.”

Coppens studeerde voor handelsingenieur aan de KU Leuven en ging aanvankelijk aan de slag als auditmanager bij PriceWaterhouseCoopers. Daarna volgde een

carrière als CFO, onder meer bij Zenitel en EFR Groep. Toen in 2014 een private-equityspeler instapte bij EFR, werd ze er CEO, tot haar overstap naar House of HR. Sinds ze CEO van House of HR is, noemt Coppens zich “missionaris van werk”. “Via werk kunnen mensen zich integreren in de maatschappij. Daarom zijn we bij House of HR begonnen met de Stichting JobRoad, om mensen die ver van de arbeidsmarkt staan aan werk te helpen. Er is geen betere baan ter wereld dan mensen een baan te geven. *We change lives*, zeggen we bij House of HR. Ik kan mij niet indenken dat er iemand is voor wie we bij House of HR geen baan kunnen vinden.”



‘Ik kan me niet indenken dat er iemand is voor wie we bij House of HR geen baan kunnen vinden’

DE MANAGER

In september organiseerde House of HR in de buurt van Eindhoven een muziekfestival voor 3.500 medewerkers, met onder meer optredens van Goose, Regi en Bob Sinclair. “Verscheidene bedrijven binnen House of HR hadden gevraagd om iedereen eens fysiek te laten samenkomen”, vertelt Coppens. “En we wilden de medewerkers danken voor de groei die we de afgelopen jaren hebben kunnen realiseren.” De organische groei van House of HR zit aan 8 procent per jaar. Dat is 5 tot 6 procent meer dan andere vergelijkbare spelers. Daarnaast doet House of HR zowat elk jaar verscheidene overnames in heel Europa. Alleen al dit jaar zijn dat er dertien.

“House of HR is een grote onderneming geworden, maar we hebben onze bedrijfscultuur behouden. Daar ben ik het meest trots op”, zegt Coppens. “Ik noem het onze Happy-Rebel-cultuur. Op alle niveaus is er ruimte voor ondernemerschap. We noemen de mensen die op groepsniveau werken niet *headquarters of corporate*, we noemen ons het *support center*. Want het is dankzij al die bedrijven en units dat we mensen aan een baan kunnen helpen. Onze medewerkers zijn trots dat we al jaren sterker groeien dan de markt, met een rendabiliteit die boven het marktgemiddelde uitkomt. Om de twee jaar organiseren we een innovatiewedstrijd. Onze gedecentraliseerde structuur geeft mensen de kans initiatieven te nemen en met onze innovatie lopen we zo voor op de rest. Denk aan digitale oplossingen als Gighthouse (een platform voor freelancers), Nowjobs (een digitaal matchingplatform voor studenten en flexi-jobbers) en SWOP (alle vacatures met jobcoaching in één app).”



Wie bij House of HR werkt, krijgt de boodschap mee dat fouten maken geen probleem is. Coppens: “Iedereen maakt fouten. Het is zaak eruit te leren. Als iets niet werkt, draaien we de bladzijde om en gaan we over naar de volgende.”

HET BEDRIJF

House of HR houdt al jaren stand tussen mondiale spelers als Adeco en Randstad. De omzet ging in

2021 voorbij 2 miljard euro en House of HR is twee tot vier keer rendabeler dan de genoemde hr-bedrijven. De nettowinst maakte de voorbije twee jaar wel een jobbeweging en de cashflow was vorig jaar negatief. Coppens: “Er was de impact van covid en een verlies door de eenmalige impact van de verkoop van een entiteit en een afwaardering. Plus hogere kosten door een extra lening om acquisities te financieren.”

HOUSE OF HR IN CIJFERS

IN MILJOEN EURO	2021	2020	2019
Omzet	2.050	1.596	1.738
Nettowinst	46	-15	33
Balanstotaal	1.996	1.767	1.607
Eigen vermogen	320	245	290
Cashflow	-170	235	29
Solvabiliteit	16%	14%	18%
Personeel (interne FTE's)	3.875	3.125	3.333
Personeel (externe headcount)	57.305	43.754	45.562

Bron: House of HR

13

OVER-NAMES

heeft House of HR dit jaar al gedaan.

Rika Coppens vergelijkt zich niet graag met die grote bedrijven: “Onze aanpak is anders. We focussen vooral op gespecialiseerde profielen. House of HR werkt op maat, heeft veel kleine bedrijven in zijn klantenportefeuille en investeert sterk in een lokale klantenrelatie.” Dit jaar is de aandeelhoudersstructuur grondig gewijzigd. Het Amerikaanse Bain Capital Partners, een van de grootste private investeringsmaatschappijen ter wereld, verwierf in mei 55 procent van het kapitaal. Het management van House of HR, het Franse Naxicap (dat in 2012 aandeelhouder werd) en Conny Vandendriessche houden de overige aandelen in handen. Met Naxicap als referentieaandeelhouder werd House of HR tien keer groter. Maar voor de verdere expansie moest een nieuwe partner aan boord worden gehaald, “en Bain is daarvoor de beste”, stelt Coppens. “Wij zijn daar een van de vele participaties.” House of HR houdt de blik gericht op mature hr-markten waaronder Frankrijk, Duitsland, Scandinavië, Oostenrijk en Zwitserland. “Het doel is zowel organisch als via overnames te blijven groeien, en tegelijk onze identiteit met het interne ondernemerschap en de decentrale structuur te behouden.”