OVER VISIE, KEUZES EN MENSEN DIE MEE MOETEN

AI was het makkelijke deel.

Steven Laurent CTO Parte



Parte

INTRO

Een dienstenplatform voor syndici

België

18
kantoren

+65.000
units

+3.400
gebouwen

+250
FTE

Duitsland

8
kantoren

+35.000
units

+1.900
gebouwen

+150
FTE

Parte heeft ook zijn eigen software oplossing gekocht

Parte

VERTREKPUNT

Elk kantoor zijn eigen inrichting in onze software



Wie alles mogelijk maakt, moet niets beslissen.

Parte

De syndicussector verandert op drie niveaus

01

Sector

Digitalisering loopt achter.
Regelgeving wordt complexer.

02

Mede-eigenaars

Ze vergelijken met Coolblue en Carglass, niet met een andere syndicus.

03

Medewerkers

Werkdruk stijgt.
Medewerker syndicus is een knelpuntberoep. Het werk zelf verandert.

Drie beslissingen geven richting

1

We herbouwen niet wat werkt.

Financiële en boekhoudkundige processen blijven staan. We beschermen de bestaande klantenbasis.

2

We beginnen waar er nog niets was.

Klantinteractie en het dagelijkse werk.

3

Standaardiseren in plaats van customiseren.

Eén template voor de uitnodiging van een AV.

ICE: waar we elke keuze aan toetsen

I

Impact

Hoeveel levert het op?

C

Confidence

Hoe zeker zijn we?

E

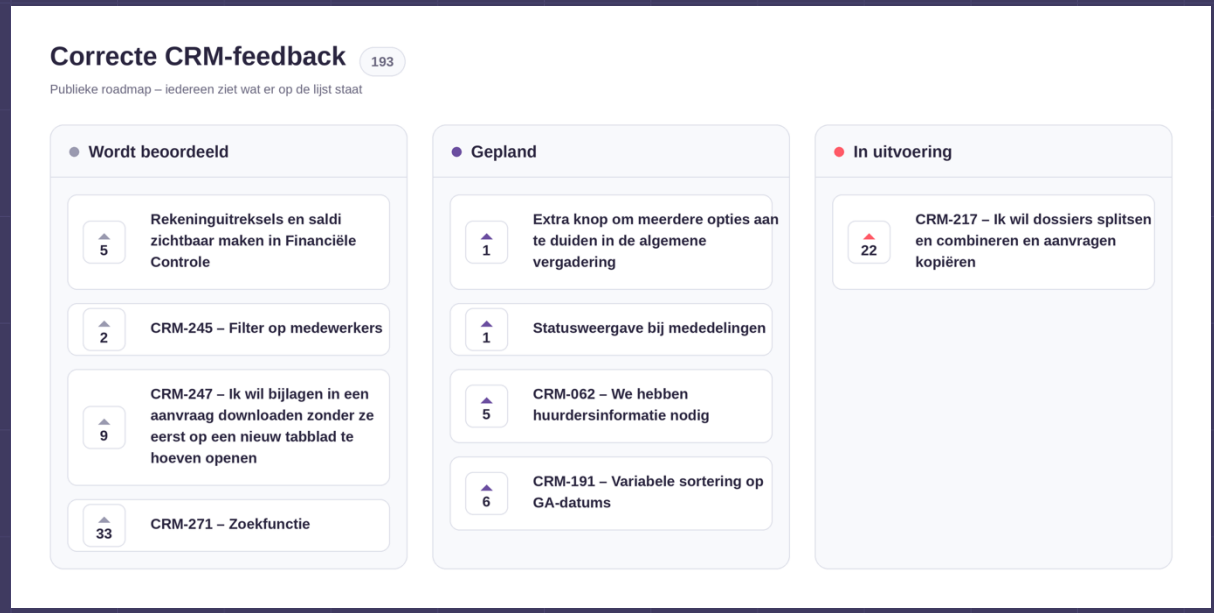
Effort

Hoeveel werk kost het?

Confidence is de eerlijkste: ze dwingt je toe te geven wanneer je het niet weet.

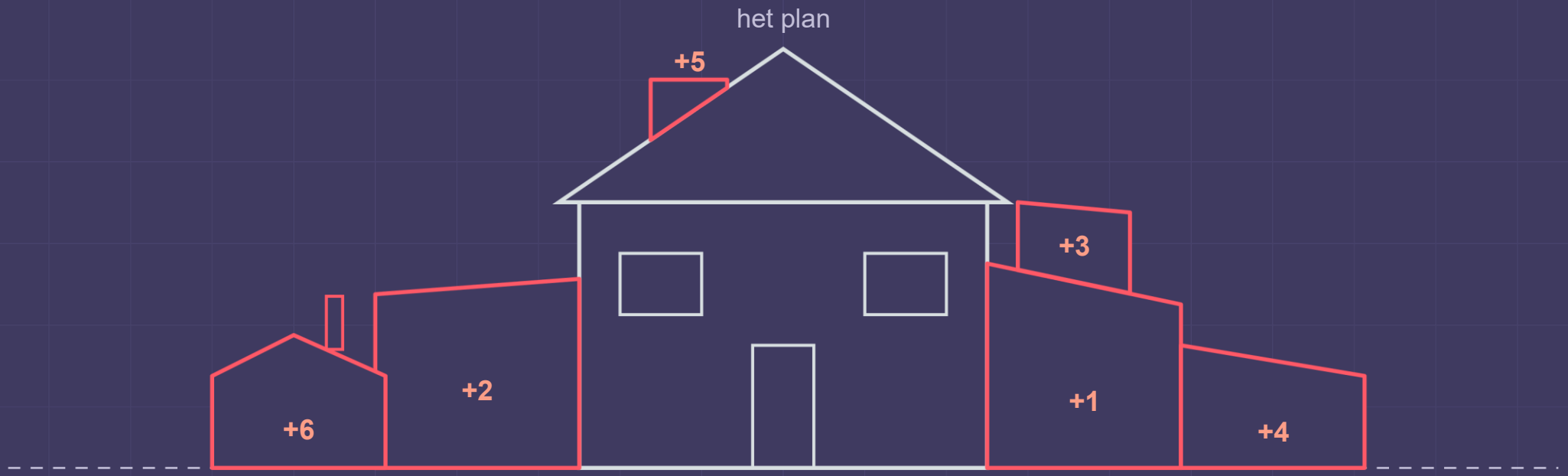
Iedereen mag zeggen wat hij wil.
Niet iedereen beslist.

Nee zeggen werkt niet.
Samen kiezen wel.



Parte

Vlaamse koterijen



We vertrokken om eenvoud te brengen en we bouwden complexiteit.

Onze focus lag te veel op de inhoud en te weinig op de verpakking (50/50).

Parte

Waar zitten de uren?

± 40%

van alle uren: communicatie via mail en tekst

WAAR DE TIJD VAN EEN PM NAARTOE GAAT

Geschreven communicatie

Telefoons

Onboarding

Algemene vergadering

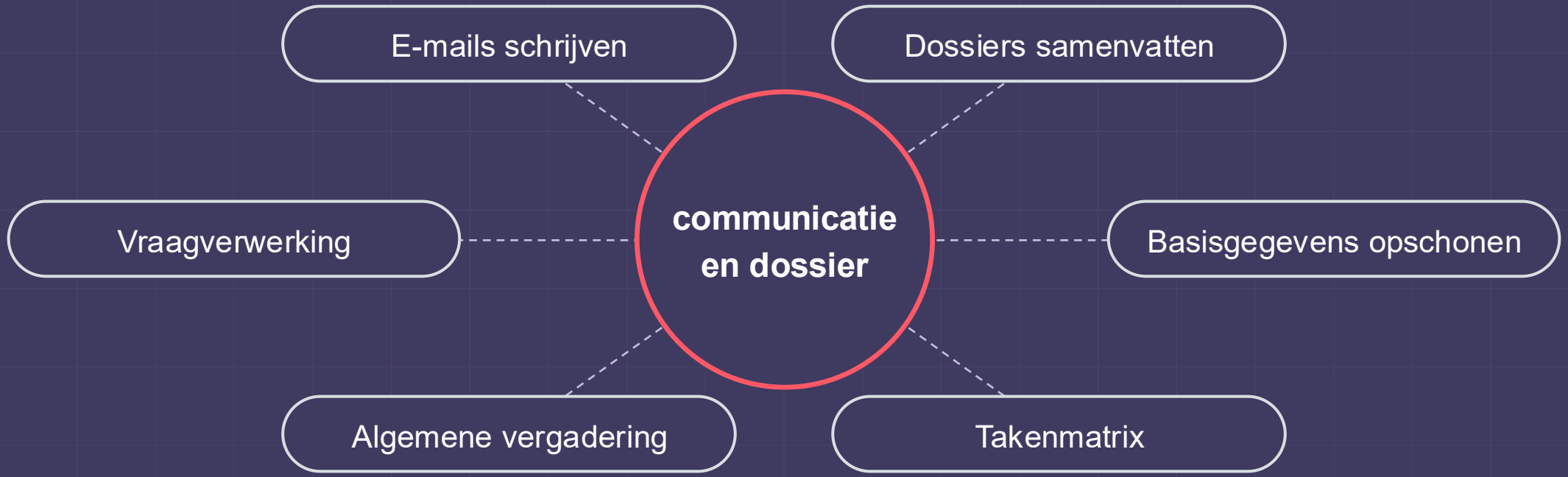
Financiën

Overige

We zetten AI niet in waar het indruk maakt, maar waar de uren zitten.

Parte

Geen experimenten, één analyse, AI assisterend



Parte

De sleutel die niet werkte



HET PLAN, IN VIJF STAPPEN

1. Eigenaar verifiëren
2. Leverancier kiezen
3. Mail opstellen
4. Offertes vragen
5. Taak toewijzen en opvolgen

WAAROM HET NIET WERKTE

01 Volumes te laag

02 Leveranciers niet gestandaardiseerd

03 Data niet correct in de systemen

04 De syndicus voegt hier geen waarde toe

De technologie werkte.
De keuze was fout.

Parte

Geen angst.
Geen enthousiasme.
Onverschilligheid.
Goesting!

Parte

Je verandert niet overal tegelijk



4 PM's testen in de praktijk

20 PM's het model office

130 PM's de hele organisatie

½ dag per week, een maand lang = tijd vrijmaken:
kantoren dicht om deadlines en targets te halen

Je begint waar het kan slagen, en dan laat je het bewijs het werk doen.

Parte

Acht maanden tot een nieuwe gewoonte



Parte

Waarde aantonen is moeilijker dan bouwen

1 ADOPTIE
wie gebruikt wat, hoe vaak

2 RESULTATEN
doorlooptijden, first time right, tijdwinst



EN DAAR WORDT HET MOEILIJK

01 Zelden een baseline

Het proces verandert te grondig om te vergelijken.

02 Targets niet expliciet

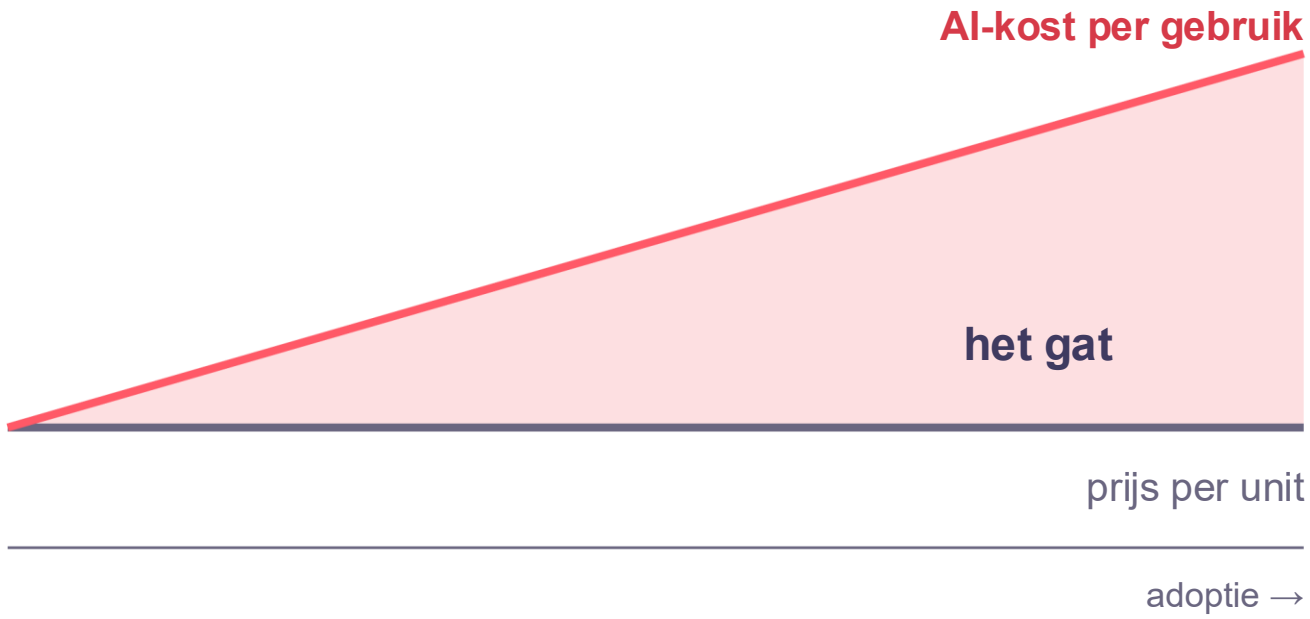
Wat niet vastligt, kan je achteraf niet toetsen.

03 Te weinig teruggekeken

Bouwen wint het altijd van terugkijken.

Parte

Hoe beter de adoptie, hoe groter het gat



Consumptie doorrekenen?

Dan straf je precies het gedrag dat je wil aanmoedigen.

Prijs op meerwaarde

De enige uitweg die ik zie. Een open vraag, geen antwoord.

Zolang je de waarde niet kan aantonen, kan je ze ook niet vragen.

Parte

SLOT

Vier lessen

01 **Wachten op zekerheid is ook een beslissing.**

Begin eraan, kies slim, leer en stuur bij (the startup way – Eric Ries)

02 **Leg de verantwoordelijkheid waar de beslissing ligt.**

ICE discussies, adoptie verantwoordelijkheid: doelstellingen & tijd geven

03 **De technologie krijg je aan de praat, de gewoonte niet.**

Start met mensen die goesting hebben (niet altijd de usual suspects)

04 **Bewijs wat je bouwt.**

Zonder baseline en zonder opvolging kan je geen waarde aantonen

Parte

Chief Technology Officer

Chief Transformation Officer

AI was het makkelijke deel.

De mensen zijn het werk.

Parte