

Helga Linnartz is sinds 1 januari de opvolger van Rob Hommersen

# Nieuwe directeur voor Endress+Hauser

Sinds 1 januari 2021 heeft Endress+Hauser Nederland een nieuwe directeur. Helga Linnartz volgt Rob Hommersen op, die na 42 jaar voor Endress+Hauser te hebben gewerkt, met pensioen gaat. Na vier maanden is het tijd om eens een praatje met de nieuwe directeur te maken.

**PC: Hoe volg je iemand op die al 42 jaar voor een bedrijf werkt, waarvan 15 jaar als directeur?**

HL: "Ja, dat is een goede. Rob heeft bijna z'n hele werkzame leven bij Endress+Hauser gewerkt en heeft dus ook zeker zijn stempel kunnen drukken op de organisatie. Maar zelf werk ik ook al 23 jaar bij het bedrijf, waarvan 17 jaar in Nederland. Ik ken dus de

meeste mensen en de meeste mensen kennen mij. Daar komt bij dat ik tijdens mijn carrière op verschillende afdelingen heb gewerkt: dat helpt ook. De medewerkers weten dus wat we van elkaar kunnen verwachten. Tenslotte heb ik ook lang met Rob samen gewerkt en mede daardoor hebben we de transitie heel soepel kunnen laten verlopen."

*Helga Linnartz: "Wij proberen die overgang vanuit de meet- en regeltechniek zo goed mogelijk te ondersteunen."*



**PC: Hoe gaat zo'n transitie eigenlijk? Wordt dat in Nederland besloten?**

HL: "We zijn een BV in Nederland, maar de holding zit in Zwitserland. Omdat het hier over het directeurschap ging, had de holding de beslissingsbevoegdheid. Ik heb dus gewoon moeten solliciteren en een heel selectieproces doorlopen."

**PC: Is het gezien de organisatie een voordeel dat je oorspronkelijk van Duitse nationaliteit bent?**

HL: "Ik ben geboren in Keulen en heb in Bonn gestudeerd. Mijn eerste baan binnen de industrie was bij Endress+Hauser in Basel bij het productcenter voor flowmeet-techniek. Daar was het wel praktisch dat ik Duits sprak uiteraard. In Nederland heeft het soms ook wel voordelen, maar we zijn een internationaal bedrijf en de voertaal is Engels. Ik denk dat het feit dat ik al in Basel gewerkt heb meer voordelen heeft, omdat die tijd mijn netwerk heeft vergroot."

**PC: Wat heb je eigenlijk gestudeerd in Bonn?**

HL: "Ik heb daar natuurkunde gestudeerd. Om precies te zijn: laserspectroscopie. Dat komt nu erg goed uit, omdat we bij Endress+Hauser ook met bepaalde laser-spectroscopische technieken werken."

**PC: Dat je goed bent in natuurkundige principes maakt je nog geen goede directeur toch?**

HL: "Nee, zeker niet. Ik heb een technische affiniteit en dat is heel handig, omdat ik begrijp waar we mee bezig zijn. Voor het leiden van een bedrijf zou je die technische achtergrond niet persé hoeven hebben. Daar zijn echt wel andere eigenschappen voor nodig. Het belangrijkste is dat je graag leiding moet willen geven en dat je graag met mensen werkt. Ons motto is niet voor niets 'People for process automation'. Die 'people' zijn minstens zo belangrijk als 'process automation'. Zij zijn namelijk degenen die met de klanten praten en het gezicht van het bedrijf vormen. Daarom is het ook zo belangrijk dat je de mensen die voor ons werken de kans geeft om te groeien."

**PC: Zou het in je contacten binnen en buiten Endress+Hauser toch helpen dat men weet dat je een wetenschappelijke achtergrond hebt en dus weet waar je het over hebt?**

HL: "Ja, dat zou best kunnen. Als je met klanten in gesprek gaat, is het prettig dat je echt mee kunt praten over de inhoud en dat je niet alleen maar over de cijfers op een contract komt meekijken."

**PC: Daar komt ook nog bij dat je vrouw bent en dat de industrie nog altijd voornamelijk een mannenwereld is. Dat je dan van de hoed en de rand weet, maakt misschien wel uit?**

"Dat zullen mensen natuurlijk nooit zeggen, maar het zou best kunnen. Ik merk overigens wel dat de diversiteit steeds meer toeneemt en dat is een goede ontwikkeling. Ik zie steeds meer vrouwelijke processtechnologen en vrouwen in andere technische beroepen."

**PC: Welke ontwikkelingen in de industrie vind je belangrijk?**

HL: "Het belangrijkste is uiteraard de digitalisering. Dat lijkt inmiddels een open deur, maar het blijft een heel belangrijk punt. Die digitalisering is niet alleen belangrijk voor de sensoren, maar ook voor heel andere processen in het bedrijf. Denk aan business transacties, dus webshops, maar ook integratie van ERP-systemen, enzovoorts. Corona heeft de branche nog meer doen realiseren wat voor mogelijkheden er allemaal zijn."

**PC: En als we het toch even specifiek over meet- en regeltechniek hebben?**

HL: "Sensoriek wordt steeds intelligenter en de elektronica is zo klein geworden dat die ook op extreem kleine schaal inmiddels toepasbaar is. Ik denk wel dat als we het over intelligente sensoren hebben, het volledige potentieel van die sensoren nog lang niet altijd goed benut wordt. We kijken dan ook graag mee met onze klanten om ze te helpen meer te doen met al die procesdata. Het gaat er namelijk niet om dat we data genereren, maar dat een klant voordeel heeft van deze data om bijvoorbeeld predictive

**Ik zie steeds meer vrouwelijke processtechnologen...**

maintenance uit te kunnen voeren. Daar doen we het uiteindelijk voor."

**PC: En hoe zit het met duurzaamheid?**  
HL: "Ja, ook dat is uiteraard een belangrijk item. Enerzijds stelt de energietransitie ons voor enorme vraagstukken, maar anderzijds biedt die ook enorme kansen. We zijn bijvoorbeeld bezig met waterstof: wat voor applicaties zullen we in de toekomst tegenkomen en welke meetapparatuur is daarvoor nodig? We proberen zo vroeg mogelijk op die markt te kunnen inspringen."

**PC: Jullie hebben best een aardige afzetmarkt in de olie & gas. Zorgt de energietransitie er voor dat de afname in de olie en gas wordt gecompenseerd voor nieuwe energiemarkten?**

HL: "Nou, die twee markten vloeien eigenlijk in elkaar over. Concerns die voorheen met olie en gas bezig waren, zetten nu in op waterstof. Wij proberen die overgang vanuit de meet- en regeltechniek zo goed mogelijk te ondersteunen. In de tussentijd proberen we ook in de fossiele industrie producten te leveren waardoor er steeds efficiënter, energieneutraler en schoner gewerkt kan worden."

**PC: Kunnen jullie makkelijk aan technisch personeel komen?**

HL: "Het is best lastig om aan mensen te komen die al een specifieke technische achtergrond hebben. Wij werken daarom vaak met mensen die een hoge technische affiniteit hebben en goed binnen ons bedrijf passen. Vervolgens leiden we die mensen intern op. Dat werkt in de praktijk heel goed."

**PC: Maar dan moet je wel zeker weten dat zo iemand voor langere tijd aan boord blijft toch?**

HL: "Ja, dat klopt, zeker binnen een familiebedrijf als Endress+Hauser is het belangrijk dat mensen echt passen en voor de lange termijn gaan. Als werkgever doen we ook ons best om die mensen binnen te houden en dat doe je niet alleen met goede arbeidsvoorwaarden, maar vooral door die mensen te ondersteunen in hun ontwikkeling."

**Sensoriek wordt steeds intelligenter en de elektronica is zo klein geworden dat die ook op extreem kleine schaal inmiddels toepasbaar is...**