

De bouw dient, zowel naar buiten als intern, te werken aan haar imago. Ook onderling tussen alle partijen dient met veel meer respect te worden samengewerkt. "Pas dan kan men bouwen aan het vertrouwen en komen tot een betere communicatie en succesvolle samenwerking", zegt Jan de Koning, directeur van BOB, maatwerk in opleiding, training en advies. De Koning breekt een lans voor 'Respect for People.'

Jan de Koning MCM, directeur BOB Zoetermeer

"Respect for People, de basis van een goede samenwerking"



Tijdens de Infratech-beurs was De Koning spreker op een conferentie van de nieuwbouw. Het centrale thema was: 'Integriteit', met als onderliggend discussie: meer respect onder elkaar om daarmee het vertrouwen in de bouw terug te krijgen. De Koning leidde een workshop over: 'Respect for People'. "Willen we het vertrouwen terugwinnen van opdrachtgevers en mensen buiten de bouw, dan begint dat met te kijken naar onszelf. Te kijken hoe we met elkaar omgaan. Want als we dat niet doen, verkrumelt integriteit tot losse zandkorrels."

STEVIGE BIJDRAGE

"Als BOB willen we daar graag een bijdrage aan leveren. In onze opleidingen en trainingen zit vaak het thema: respect en omgaan met elkaar verweven. Alles begint bij communicatie. Een open en eerlijke communicatie vraagt respect voor elkaar. Begrip voor elkaars mening en standpunten. Breng je mensen samen, zoals wij dat doen tijdens de opleidingen, dan leren ze van elkaar, staan ze open voor elkaars mening en ontstaat er iets heel moois. Want door elkaar beter te leren kennen, creëer je begrip voor elkaars standpunten. Er ontstaat vertrouwen. En zodra je vertrouwen kunt geven, zul je

dat ook terugkrijgen van de ander", aldus de Koning, die opmerkt dat het wellicht een tikkeltje zweverig overkomt: "Maar dit is wel de basis van een goede samenwerking, die met zoveel partijen die betrokken zijn bij een bouwproject, absolute noodzaak is om de juiste kwaliteit te kunnen leveren."

TRANSPARANTIE

"Door transparantie laat je de ander zien hoe jij en/of je bedrijf in elkaar steekt. Er ontstaat begrip en vervolgens ben je in staat om samen naar oplossingen te zoeken. De kerosine in die motor van samenwerken is het trainen in gezamenlijkheid. Begrip vinden voor de verschillen in bedrijfsculturen, de verschillen in organisaties, en begrip voor elkaar. Communiceer met elkaar over de risico's in een project en wacht niet tot het fout gaat. Doe je dat, dan heb je geen arbitragecommissie nodig en ben je met elkaar in staat problemen in gezamenlijkheid op te lossen. Het probleem is vaak om mensen geijkte patronen van denken af te leren. Wanneer je daar in slaagt, ontstaat er ruimte voor iets nieuws. Dat geldt voor alle partijen in het bouwproces. De cultuur van een bedrijf kun je niet in een of twee maanden veranderen. Wanneer het je echter lukt om de mensen binnen dat bedrijf anders te laten denken, dan sta je anders in processen. Mensen zul-

len veranderen als ze zien dat ze er zelf beter van worden. Opleggen van hogerhand, zoals de overheid dat doet, werkt niet en wekt alleen agressie op. Mensen willen zelf die keuze maken, vanuit het gevoel dat ze er beter van worden. Wanneer dingen moeten, is er geen betrokkenheid, geen herkenning. Ze dienen zelf de drager te worden van het proces. Anders loop je aan het proces te trekken en kom je niet verder. Daar ligt ook de opdracht die BOB uitdraagt en daar een sterke toegevoegde waarde in kan leveren."

NIEUWE TIJD

"Het is een taak van directies en managers om zowel je bedrijf als de mensen voor te bereiden op de nieuwe tijd, waarin relaties volstrekt anders zullen lopen. Die oplossingen voor de vragen van morgen heeft BOB nu al in de kast liggen. Het inhoud geven aan dat proces, dat doen we samen. Want in wezen draait de bouw om mensen, niet om techniek. Waar in het verleden te vaak over innovaties werd gesproken, stond op het laatste congres van de Regieraad de mens centraal. Belangrijk is het de komende jaren veel te investeren in de sfeer van de arbeidsverhoudingen om een cultuur te realiseren, waarbij de openheid, eerlijkheid en vertrouwen zo normaal worden dat ze geen specifieke aandacht meer behoeven. Alle zeilen dienen te worden bijgezet", aldus De Koning: "om Respect for people daadwerkelijk te realiseren. Zonder aandacht te besteden aan dit fenomeen zal er van het leggen van nieuwe fundamenten en werken aan professioneel ondernemerschap en opdrachtgeverschap niets terecht komen."

RESPECT

Respect for people vraagt een ieder in de bouw te werken aan verbeteringen van de arbeidsverhoudingen, zowel aan de bestuurstafel als in de keet op het werk. Gesprekken over openheid, eerlijkheid en vertrouwen zijn niet alleen onderwerpen voor overleg met leidinggevendenden, maar dienen ook op de werkvloer te worden besproken. Dit levert ongetwijfeld boeiende, maar ook lastige reacties op, omdat ongetwijfeld de feitelijke, niet altijd prettige beleving rond arbeidsverhoudingen, indringend aan de orde zullen komen. Maar je daarvoor openstellen is de eerste stap naar verandering van de arbeidsverhoudingen en naar de beoogde openheid eerlijkheid en vertrouwen.

BOB

Opleiding, advies en training
Zilverstraat 69, 2718 RP ZOETERMEER
Postbus 715, 2700 AS ZOETERMEER
Tel: 079 - 32 52 450
Fax: 079 - 32 52 460
E-mail: info@bob.nl
Internet: www.bob.nl

