

Aandacht voor de factor 'mens' is in de bouw nog steeds onderbelicht, signaleert directeur van BOB Opleiding, Jan de Koning. "Dat moet veranderen, anders blijft het moeilijk nieuwe werknemers te interesseren en te behouden voor de sector."



Jan de Koning: "Veranderingen in rolpatronen zijn gaande. Allemaal signalen die vragen om een andere manier van met elkaar omgaan." Foto: Roger Dohmen

'Bouw zweeft tussen het oude en nieuwe denken'

Inge Pranger

Zoetermeer - Jonge mensen moeten maximaal de ruimte krijgen zich te ontplooiën en dingen anders te doen dan in het verleden, vindt De Koning. "Zij laten zich niet meer afschepen."

Hij is erg te spreken over de nieuwe generatie en wat dat betreft optimistisch over de toekomst. "Wij komen ze regelmatig tegen in de trainingen. Ze zijn heel enthousiast en gaan het op een heel andere manier doen. Maar dan moeten we ze niet terugzetten."

Toegegeven, sinds zijn kennismaking met de bouw begin jaren negentig, is er veel verbeterd als het gaat om modern professioneel personeelsbeleid. "Er is meer aandacht voor in-, door-, en uitstroom, maar nog veel te weinig. Leidinggevendenden moeten veel mensgerichter werken, eigenlijk zouden ze allemaal een beetje human resource manager moeten zijn. Vaktechnisch zijn het kanjers, maar de menselijke kant is net zo belangrijk." Daar ligt volgens hem een mooie taak voor BOB Opleiding, "We bieden inhoudelijke management-trainingen over financiën, techniek, planning, maar in toenemende mate ook over thema's

als: hoe ga ik om met mijn medewerkers. Dat betekent ook jezelf leren kennen. Die cultuur van niet-lullen-maar-poetsen heeft ook wel iets, maar als je geen oog hebt voor je eigen ontwikkeling en gevoelens, hoe kun je dat dan wel hebben voor die van anderen? Mensen raken teleurgesteld als ze geen kans krijgen opleidingen te volgen of parttime te werken. Al die tertiaire zaken die een baan juist leuk maken. Het gaat om meer dan geld, een auto of een laptop. Als jongeren in een andere sector wél de kans krijgen hun talenten te ontplooiën, haken ze af."

“ Misschien ben ik ongeduldig, maar ik mis het enthousiasme ”

De Koning roept vakbonden, werkgevers, opdrachtgevers, opleidingsinstituten en sociale partners op nu gezamenlijk de schouders eronder. "We redden het niet met incidentele experimenten", waarschuwt hij. "Neem alleen al deeltijdwerken. Ik hoor alleen maar argumenten waarom het niet kan, dat het lastig is te regelen met vervoer van en naar het werk. Begin eens met argumenten

waarom het wél kan. Schuif met openingstijden van projecten. Het is belachelijk om in de winter om 7 uur 's ochtends te moeten werken met grote lampen aan omdat het nog zo donker is. En waarom wil iedereen in de zomer op vakantie, terwijl je dan juist zo veel meer uren kunt maken per dag? Doe het eens heel anders!" De bouw bevindt zich in de overgangsfase tussen het oude en het nieuwe denken. De parlementaire enquête is achter de rug, de Regieraad Bouw stimuleert vernieuwingen, de samenleving wordt steeds klantgericht, veranderingen in rolpatronen zijn gaande. "Allemaal signalen die vragen om een andere manier van met elkaar omgaan. Bedrijven moeten daarop anticiperen. In de bouw gebeurt dat nog te incidenteel. Het kan aan mijn ongeduld liggen, maar ik mis het enthousiasme. Het is dat bouwbedrijven er in deze tijd van personeelskrapte niet onderuit kunnen, maar van harte gaat het niet. Vrouwen in de bouw. Nog zo'n thema. We moeten een zodanig beleid voeren dat de bouw niet meer om vrouwen heen kan. Begin met voorlichting al op de basisschool."

Van origine personeelsfunctionaris en gespecialiseerd in verandermanagement is De Koning ervan overtuigd dat mensen, ook al zitten ze jarenlang vast in een patroon, echt in staat zijn te veranderen. "Maar dat kan alleen als dat ook mag, en niet aanlopen

tegen opmerkingen als: we doen het al 25 jaar zo." Bedrijven moeten dan ook pro-actief en gestructureerd investeren in opleidingen, vindt hij. "Het begint met luisteren. Als je dat als leidinggevende niet doet, dwalen mensen af. Neem alleen al het functioneringsgesprek. Je behoort als werknemer niet te horen hoe je het doet, in zo'n gesprek. De medewerker moet de kans krijgen te vertellen wat hij leuk vindt of niet, wat hem irriteert, zonder daarop te worden afgerekend." De Koning is ervan overtuigd dat in

ieder mens zo ontzettend veel talenten schuilen. "Maar bij veel bedrijven is nog te weinig aandacht voor ontwikkeling. 'Dan gaat hij naar de concurrent', is vaak het tegenargument. Maar hij heeft zich jarenlang ingezet voor je bedrijf. Dan moet je hem op ook kunnen laten gaan. Laat je 'm zitten en geef je geen kans, dan raakt hij gefrustreerd en gaat hij alsnog weg. Goed hrm-beleid, de juiste persoon op de juiste plek, kan zoveel geld opleveren. Als alle bouwbedrijven er zo over denken, pluk je daar ook samen de vruchten van." ■

Ultieme uitdaging

Jan de Koning (58) heeft de ideale baan, vindt hijzelf. Zijn grootste hobby is talenten ontwikkelen. En als directeur van BOB Opleiding, Training & Advies kan hij daar op een positieve manier sturing aan geven. Het opleidingscentrum biedt trainingen om werknemers uit de hele bouwketen van onder aan de ladder op te laten klimmen tot directieniveau. Sinds zijn aantreden in 1993 als directeur Personeel & Organisatie bij Ballast Nedam Infra verricht hij pionierswerk om het personeelsbeleid in de bouw op een hoger plan te brengen. De Koning heeft bewust gekozen voor de bouwbranche. Afkomstig uit de sociale verzekeringssector, wilde hij na eerdere ervaring in

de Rotterdamse haven, weer werken in een profit-organisatie. Zijn eerste kennismaking met de bouw was een ware cultuurschok. "Ik bemerkte zo'n grote achterstand ten opzichte van andere sectoren. Het personeelsbeleid stond op een laag pitje, het was een gesloten macho-achtige bedrijfstak, knokken tegen de concurrentie, een cultuur die thuis hoorde in de jaren vijftig en zestig. Maar voor mij ook de ultieme uitdaging". In 2000 stapte De Koning over naar de Janssen de Jong Groep, wederom als directeur P&O, waarna hij in 2003 aantreedt als directeur van BOB Opleiding en zich echt met zijn passie kan bezighouden: het ontwikkelen van talent.