



Geert Robben

Geert Robben:

## ‘Opschaling is onvermijdelijk’

**Instrumentmaker is hij van huis uit. Geert Robben weet uit de praktijk hoe techniek werkt. Als jochie was hij al eigenwijs. Al jong van de MAVO afgestuurd. Via de LTS en de MTS ging hij naar het HBO. ‘Ik weet dus uit eigen ervaring hoe het is. Ik kan me goed in leerlingen verplaatsen. Maar ik heb inmiddels ook veel management-ervaring. Die dingen komen me allebei goed van pas in deze functie.’ Als directeur van Born Bouwopleidingsbedrijf Nijmegen werkt hij al tien jaar aan de opleiding van jonge vakmensen in de bouw. ‘Met hart en ziel. En nog steeds met heel veel plezier!’**

De bouw is niet de makkelijkste branche in deze tijd van recessie. De meeste bouwbedrijven zitten in zeer zwaar weer. ‘Juist daarom is het essentieel dat je jonge mensen blijft opleiden, motiveren en stimuleren om in zichzelf te investeren.’ Aan het woord is Geert Robben, directeur van Born Bouwopleidingsbedrijf. ‘De markt gaat weer een keer aantrekken. En dan moet je klaar zijn om direct te kunnen inspelen op alle ontwikkelingen.’ Het Bouwopleidingsbedrijf Nijmegen is er een van

### ‘Aannemers kunnen snel schakelen’

de vijftig die op dit moment in Nederland acteert. Deze bedrijven zijn door de branche zijn opgericht. ‘Een aantal jaar geleden hadden we te maken met 6500 leerlingwerknemers. Voor hen verzorgden we opleidingen en een baan in de bouw. Op dit moment is de instroom teruggelopen en zijn er nog 4500 leerlingwerknemers. De vraag is of we nog met vijftig regionale opleidingsbedrijven actief moeten zijn. Hier in onze regio praten we dus over samenwerking. Hoe we dat precies kunnen vormgeven, is iets dat we Hein Schellens laten onderzoeken. Hij is daar de komende maanden vijftien uur per week mee bezig. Praten met alle betrokkenen, de sterke en zwakke punten in kaart brengen en bekijken hoe een eventuele samenwerking zo optimaal mogelijk effect heeft. Een aardige klus ja. Vanuit het land kijken de andere opleidingsbedrijven natuurlijk

mee naar dit proces. En trekken daar ook conclusies uit.’

### Snel schakelen

Geert Robben zit inmiddels tien jaar op deze plek. ‘Het is zo’n interessante markt, de bouw. Ik heb hier veel vrijheid om te ondernemen. Aannemers zijn snel, kunnen rap schakelen. Zo kunnen we de snelheid ook in de onderneming houden. En ik heb ook echt het gevoel dat we nog veel te winnen hebben als organisatie. Het is voor velen zwaar weer in de branche. Daar moeten we op inspelen. Dus niet alleen de instroom is een groot probleem, ook het plaatsen van de leerlingwerknemers wordt steeds lastiger. Door deze problemen in de sector is mijn baan nog steeds leuk en vol uitdagingen. In de afgelopen tien jaar is er wel het een ander veranderd. De manier van opleiden is stil blijven staan, maar de manier waarop mensen met elkaar omgaan en wat er van elkaar en de organisaties verwacht wordt, werd anders. Deze kloof komt steeds duidelijker in beeld. Daar spelen wij ook een rol in. Er bestaat een verkeerd beeld over het beroep bouwvakker. Ook het arbeidsperspectief is niet altijd duidelijk. Wij richten ons op drie pijlers: Meer instroom van nieuwe leerlingwerknemers, het aanpassen van het opleidingstraject en het aanpassen van de cao-lonen. De opleiding moet meer gaan aansluiten bij de arbeids-

markt; de praktijk van alle dag. Daar werken we hard aan.’

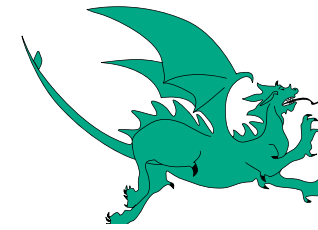
### Een behapbare grootte

Bij Born Bouwopleidingsbedrijf werken acht mensen. Zij zetten zich in voor 82 leerlingwerknemers. ‘We hadden er altijd honderdtien. Deze trend is landelijk. Dus opschaling van de opleidingsbedrijven ligt voor de hand. We denken dat we terug moeten naar vijftien tot twintig organisaties met een zelfde aantal uitvoeringslocaties. Dat is de behapbare grootte. Je moet namelijk ook een directe relatie kunnen aangaan met de aannemers uit je omgeving. Ook is vijfhonderd leerlingwerknemers het maximale om goed te managen. Maar hoe die opschaling er praktisch uit gaat zien is het proces waar we nu midden in zitten. We kunnen steeds minder een beroep doen op overheids gelden, dus de bedrijfsvoering van de verschillende organisaties moet kloppen. Het ideaal van onze club in Nijmegen is één werkmaatschappij waar

de verschillende organisaties onder hangen die allemaal aandeelhouder zijn. Maar of het dat gaat worden? Dat zullen de komende maanden

### ‘De bouw is een dynamische branche’

uitwijzen. Maar dat er iets gaat veranderen; dat is duidelijk. En we willen graag klaar zijn voor de toekomst. Zodat onze jongens straks niet werkeloos thuis op de bank zitten als er weer meer bouwvakkers nodig zijn. Daar zijn we met z’n allen verantwoordelijk voor.’ ●



Schellens Consultancy

# Nieuwsbrief

Uitgave van Schellens Consultancy | Jaargang 8 | Nummer 1 | Voorjaar 2012 | www.schellensconsultancy.nl



## Vertrouwen

**Wordt u ook zo moe van al die negatieve publiciteit? Sla een willekeurige krant open en het gaat over bezuinigen, de recessie, teruglopend consumentenvertrouwen, een inzakkende huizenmarkt en banken die ondernemers minder krediet verlenen.**

Het tegenstrijdige daarin is dat de BV Nederland er macro-economisch zeker niet slecht voor staat. Behoudens de sector bouw, boekt de gemiddelde onderneming in Nederland redelijke bedrijfsresultaten. Laten we ons richten op de positieve berichten om het vertrouwen weer te herstellen. Schellens Consultancy is hiervan een mooi voorbeeld. Per 1 februari hebben wij een prachtig nieuw kantoorpand betrokken. Daarnaast bestaat ons team inmiddels uit tien HR-professionals en blijven wij doorlopend bezig met productontwikkeling en nieuwe diensten. In deze nieuwsbrief bijvoorbeeld een interview met collega Inge van Ewijk over verzuimmanagement. Door innovatief bezig te zijn wisten wij het afgelopen jaar weer 31 procent groei te realiseren. Kortom: wij hebben alle vertrouwen in de toekomst. Kennis ontwikkelen, delen en innoveren zijn ook voor de BV Nederland sleutelwoorden om in het mondiale geweld staande te blijven. Ik hoop dat het in uw onderneming lukt voldoende focus op deze onderwerpen te hebben zodat u zich staande weet te houden.

Veel leesplezier.

Hein Schellens



**Hein Schellens en Jeannot Grim staan aan het roer van de organisatie Schellens Consultancy. Zij geven vorm aan acht diensten:**

- werving & selectie
- coaching & outplacement
- assessment
- interimmanagement
- medewerkers tevredenheidsonderzoek
- executive research
- herstructurering & organisatieadvies
- verzuimmanagement

## INHOUD

**Dimitri Geense (interim bij Stork)**  
*‘Niet consolideren, maar groeien’*

**Inge van Ewijk (medewerker Schellens consultancy)**  
*‘Verzuim staat nooit op zichzelf’*

**Geert Robben (directeur van Born Bouwopleidingsbedrijf Nijmegen)**  
*‘Opschaling is onvermijdelijk’*





Dimitri Geense:

## 'Ik wil niet consolideren, maar groeien



Dimitri Geense

**Na jaren in diverse HR-managementfuncties begon hij zes jaar geleden als interimmer. Dimitri Geense heeft nog geen dag spijt gehad. 'Dit past bij mij. Als een vis in het water, zo zou je het kunnen noemen.' Bij Stork Sales & Rental Services, onderdeel van Stork Technical Services, begeleidt hij een lastig traject. Het samenvoegen van vijf verschillende ondernemingen in Nederland. 'Geen makkelijke klus, maar inhoudelijk wel zeer leerzaam en interessant. Ik verveel me geen minuut!'**

Na de Havo geen idee wat te doen. 'Cijfers te saai, mensen interessant maar ik ben geen zorgend type dat naast het ziektebed zit. Maar de relatie tussen arbeid en mensen is wel een interessante. Waarom is de een met dezelfde vaardigheden zo gemotiveerd, zo carrièrericht en de ander helemaal niet? Mensen zijn onvoorspelbaar, grillig. Het is een black box. Die psychologie is boeiend. Vandaar ook de

### 'Ik zoek inhoudelijke verdieping'

keuze voor de studie HBO Personeel en Arbeid. Na mijn afstuderen direct als p&o-er aan de slag gegaan. De basis van het vak leerde

ik bij een groot schoonmaakbedrijf. Dat is een bedrijfstak die veel vraagt van een HR-medewerker. Veel parttimers, ondergewaardeerd werk, taalproblemen, veel verloop, binding minimaal, weinig contact. Mijn skills zijn toen wel ontwikkeld. We hadden toen te maken met een hoogconjunctuur, dus de nadruk in het werk lag op

de in- en uitstroom. Niet op beleid of op ontwikkeling. Dat vond ik na verloop van tijd toch te smal. Ik kreeg een baan bij Sigma Coatings. Daar kreeg ik te maken met alle facetten van het vak. In die organisatie was veel meer gelaagdheid. Van bijna ongeschoold tot academisch niveau. Van adviseur werd ik manager, dus ook inhoudelijk kreeg ik meer te doen.'

### Geen dag spijt

'Het beruchte kruispunt. Rond mijn dertigste stelde ik mezelf de vraag; Wil ik dit blijven doen tot mijn vijftenzestigste? Het antwoord was nee. Ik zocht toch meer dynamiek, meer groei, meer leermomenten. Consolideren van beleid was niet mijn droom. Ik wilde innoveren. Na allerlei opties overwogen te hebben kwam ik toch uit op: voor mezelf beginnen. Een hele stap. Van een lease-auto met groot kantoor en persoonlijke secretaresse naar een bureautje op zolder en op de fiets naar de kamer van koophandel. Een overgang was het wel. Maar nooit een dag spijt gehad! Nu zeven jaar later van alles gedaan. Voor klussen moet ik het met name hebben van mijn netwerk. Acquisitiesprekken zijn niet het leukste onderdeel van het vak, maar horen er wel bij. De eerste jaren bestond het werk voornamelijk uit uitvoerende opdrachten.

Vervangingsvragen; op de winkel passen zoals dat heet. De laatste jaren kwam er steeds meer beleid en management bij. De inhoud staat nu centraal. Als interimmer moet je vanaf dag één presteren. Je moet er staan. Daar moest ik wel even aan wennen. Ik voel me in deze functie enorm verantwoordelijk.'

### Kantje boord

Dimitri is nu voor een jaar via Schellens Consultancy als interimmer 'weggezet' bij Stork. 'Een zware, maar erg leuke opdracht. Het gaat om vijf BV's in Nederland. Deze stonden nog allemaal op zichzelf. De bedoeling is dat zij zoveel mogelijk samengevoegd gaan worden. Het moet simpeler. Ik heb eigenlijk drie opdrachten meegekregen; een personeelsenquête organiseren, het bouwen van een functiehuis en het harmoniseren van de arbeidsvoorwaarden. Het gaat om ongeveer vierhonderd medewerkers op vierentwintig locaties. Ieder afzonderlijk bedrijf heeft een eigen arbeidsvoorwaardenpakket en cao, dus het is een hele kluit. Gedurende dit traject viel de HR-manager uit, dus ik heb zijn taken erbij gekregen. Eigenlijk is het kantje boord of het allemaal te behappen is. Het is inhoudelijk zeer uitdagend en interessant, maar er zitten te weinig uren in de dag! Ik woon in Amstelveen,

## COLOFON

De nieuwsbrief van Schellens Consultancy is een uitgave voor klanten en relaties.

Redactie: Anneke Gilsing  
Vormgeving: Joan Wamsteeker  
Druk: Multicopy (HC) Utrecht  
Reacties op dit nummer kunt u sturen naar:  
info@schellensconsultancy.nl

ben veel onderweg en heb ook nog twee kleine kinderen. Dus qua balans is het niet ideaal. Ook loopt Stork aan tegen tegenvallende resultaten, dus dat is ook een aandachtspunt. Verschillende belangen van diverse stakeholders behartigen is een lastige klus. Ook technisch is het complex. Maar ik ben al een heel eind! De komende maanden wordt de fusie geïmplementeerd en de harmonisatie afgerond. Wat er daarna komt? Geen idee! Stork bood me een baan aan, maar ik hou van het interimmen, dus ik ga weer op zoek naar een nieuwe opdracht. Over de continuïteit maak ik me geen zorgen. Dat is tot nu toe altijd goed gegaan. Iedere keer is het wel weer afwachten of de klus net zo inhoudelijk interessant is als de vorige. Ach, er is genoeg te doen in deze roerige markt...'

Inge van Ewijk:

## 'Verzuim staat nooit op zichzelf'

**'De combinatie van mensen en zaken werkt voor mij. Zakelijke en menselijke aspecten hebben beide hun plek in dit vak. En al die onderdelen interesseren mij.' Aan het woord is Inge van Ewijk. Zij is een nieuwe loot aan de stam van Schellens Consultancy. Na haar HBO-opleiding Personeel en Arbeid studeerde zij nog verder aan de Universiteit van Twente. 'Onderzoek doen is erg leuk, maar ook eenzaam. Ik vind de combinatie van theorie en praktijk ideaal. Al mijn opgedane kennis kan ik nu toepassen bij deze baan.'**

Inge van Ewijk zit helemaal op haar plek bij Schellens Consultancy in Zeist. 'We zitten sinds 1 februari in ons nieuwe pand. Het is prettig om met het hele team een kantoor te hebben waar we kunnen werken en vergaderen. Iedereen zit regelmatig bij klanten maar het is nuttig én aangenaam om een gezamenlijke uitvalsbasis te hebben. Dat maakt de onderlinge communicatie toch wat eenvoudiger. Ook is het goed voor het teamgevoel als je ook daadwerkelijk vanuit één locatie opereert.'

Inge is een nieuwe aanwinst bij Schellens Consultancy. Zij was op haar eenentwintigste klaar met haar HBO-studie Personeel en Arbeid. 'Studeer door, was de boodschap van velen. Ik was gemotiveerd en jong, dus een universitaire studie leek logisch. Het werd een Engelse master

Bedrijfskunde in Enschede. Dat was toch echt een andere manier van denken dan dat ik geleerd had. Veel bedrijfsmatiger. Het onderwerp HRM werd bekeken vanuit het oogpunt van de bedrijfsvoering. Ik leerde kijken naar het totale plaatje. Redeneren vanuit alle bedrijfsprocessen. De combinatie tussen het praktijkgerichte van het HBO en de wetenschappelijke denkwijze van de universiteit is ideaal. Ik heb het gevoel dat ik nu echt van alle markten thuis ben. Mijn onderzoek centreerde zich rond de vraag Wat motiveert 65-plussers om te blijven werken en wat zijn hiervoor de voorwaarden. Een actueel en interessant onderwerp. Maar het doen van onderzoek is een eenzaam bestaan. Lezen, lezen, lezen en het verzamelen van data zijn geen sociale bezigheden. Ik merkte toen dat ik

graag met andere mensen werk. Samen overleggen, elkaar inspireren en motiveren; daar word ik gelukkig van. Promoveren was dus niets voor mij.'

### Heerlijke tijd

Na haar afstuderen ging Inge eerst een paar maanden werken om geld te verdienen voor een grote reis. 'Samen met mijn vriend reisde ik daarna ruim vier maanden door Zuid-Amerika. Een heerlijke tijd. Meer dan 16.000 kilometer met de bus door die regio getrokken. Ik werkte voor vertrek bij Schöck, waar ik ook kennismakte met Hein Schellens. Een zeer prettig bedrijf waar ik zijdelings met HR te maken kreeg. Na terugkomst moet ik best wel weer wennen. Acclimatiseren van de reis, wonen in Amsterdam, voor mij een nieuwe stad, nog



Inge van Ewijk

### 'Ik krijg van dit werk veel energie'

geen baan. Dat was een rare, onzekere tijd. Ik had nog weinig werkervaring en de markt was net ingestort, dus geen ideale combinatie. Na een paar maanden vond ik gelukkig leuk werk bij een organisatie in de kinderdagopvang. Een goed bedrijf, een klein team. HR moet je in de praktijk leren. De theoretische achtergrond had ik wel, nu kon ik mijn kennis ook echt in de praktijk brengen. Ik deed daar direct ervaring op met projectmanagement, verzuimmanagement en de oprichting van een OR. Ook

al was het een tijdelijke baan; ik ging er vol in. Daarna belandde ik bij een andere kinderopvangorganisatie. Daar was ik veel minder op mijn plek. De cultuur en de kernwaarden van die organisatie pasten niet bij mij. Ik kwam niet tot mijn recht. Ook het vak van recruiter bleek niet mijn droombaan. Toen kwam ik mezelf wel tegen. Dat was leerzaam, maar niet de leukste periode van mijn leven. Gelukkig had ik altijd contact gehouden met Hein en viel een en ander ineens goed samen!'

### Constante verbetering

Inmiddels zit Inge al weer een paar maanden voor een opdracht bij haar oude werkgever Schöck. 'Ik begeleid hier het proces dat gepaard gaat met het Certificaat Investors in People. Hierbij gaat het om de continue ontwikkeling van de vijftien medewerkers. De constante verbetering op een praktijkgerichte manier. Binnenkort krijgt de organisatie een audit en dit moet goed begeleid en voorbereid worden. En dat doe ik. Een leuke klus! Daarnaast ben ik betrokken bij het activeren van social media. Twintig uur per week zit ik dus in Apeldoorn. Dit is een behoorlijke reistijd vanuit Amsterdam, maar van de baan krijg ik zoveel energie! In de overige uren ben ik voor Schellens Consultancy onder andere bezig met het aanbieden van verzuimmanagement. Hierbij krijgen onze klanten toegang tot een verzuimregistratiesysteem. Daarnaast bieden wij aanvullende ondersteuning aan. Wij hebben als voordeel dat we de organisatie vaak al lang kennen en dus het totale plaatje zien. Verzuim staat namelijk niet op zichzelf, maar is vaak onderdeel van het complete HR- en organisatiebeleid. Hier is nog veel groei te behalen, dus voorlopig heb ik nog meer dan genoeg uitdagingen op mijn pad!'