

YOUNG TALENT



HUMAN CAPITAL

IN DE PRAKTIJK

TEKST MARIEKE POOL ■ FOTOGRAFIE K_DEKKER

K_DEKKER UIT HET NOORD-HOLLANDSE WARMENHUIZEN, MET NEVENVESTIGING IN AMSTERDAM, IS EEN ABSOLUTE VOORLOPER OP HET GEBIED VAN HUMAN CAPITAL. **DEZE SPECIALIST IN HET MIDDENSEGMENT VAN DE MARKT IS ACTIEF IN ALLE BOUWSEGMENTEN EN HEEFT HIERMEE EEN ENORME AANTREKKINGSKRACHT OP BOUWTALENT.** TEL DAAR HET BIJZONDERE TRAINEESHIP YOUNG TALENT BIJ OP EN JE BEGRIJPT WAAROM K_DEKKER MINIMAAL LAST HEEFT VAN EEN TEKORT AAN PERSONEEL. WE SPREKEN ALGEMEEN DIRECTEUR RON OUDEMAN:

DIVERSITEIT: DE SLEUTEL VOOR SUCCES

'Onze diversiteit, we zijn actief in zowel woning- als utiliteitsbouw, grond-, weg-, en waterbouw en in de civiele betonbouw, maakt dat we kunnen participeren in elke fase van deze conjunctuurgevoelige sector. Op dit moment is de opgaande beweging voor woningbouw al aan het aftoppen, de civiele betonbouw daarentegen, staat pas



'DE DOELSTELLING IS DAT DEZE PERSOON NA ZIJN OF HAAR TRAINEESHIP DOOR KAN GROEIEN NAAR PROJECTLEIDING EN/OF MANAGEMENT EN DAT KAN ALLEEN ALS JE TEGEN EEN STOOTJE KUNT.'

RON OUDEMAN | ALGEMEEN DIRECTEUR

aan het begin van de opgaande beweging. Veel bouwbedrijven surfen op slechts één golf, wij doen in alle geledingen mee. Dat betekent dat we nooit te maken hebben met een enorme piek en dus ook niet met flinke dalen. We gaan voor een long run. De diversiteit past ook goed bij ons familiebedrijf. Wij mogen nog echt liefhebber zijn, dingen maken die we leuk vinden. Ten derde: we zien de markt verschuiven. Waar de sector zich altijd karakteriseerde door segmentatie, besteden opdrachtgevers nu hele woonwijken aan. Je ziet dat de markt daarmee worstelt en allianties aangaat. Wij schaken al lang op alle borden.'

PERFECT MATCH VOOR BOUWTALENT

'Als je een complete woonwijk of stationsgebied wilt realiseren, dan moet je van alles verstand hebben. We zijn dan ook nadrukkelijk geïnteresseerd in mensen die bij de diversiteit van ons bedrijf passen. En bouw talenten zijn op hun beurt op zoek naar bedrijven die die diversiteit bieden. Op dit moment hebben werknemers de banen voor het uitzoeken. De korte termijnknop is geld, een tweede optie is werken bij een grote speler als BAM of VolkerWessels, maar een écht bouw talent kijkt verder dan veel en groot. Hij of zij zoekt naar zowel verbreding als verdieping. Binnen ons bedrijf kunnen we de perfecte match maken. We hebben tenslotte meer smaken in de aanbidding.'

ELKE TRAINEE EEN MENTOR

'Trainees die hier komen hebben een jarenlange vooropleiding genoten, maar feitelijk weten ze nog maar weinig van het werk in onze sector. Ze hebben een brevet in denkvermogen en hiermee een prima basis voor het traineeship dat we sinds 2015 aanbieden. Tijdens het drie- á vijfjarige programma van K_Dekker leren ze alle smaken van de bouw kennen waarbij *uitvoering* en *werkvoorbereiding* verplichte nummers zijn. Het traineeship wordt in overleg met een eigen mentor op directieniveau samengesteld, met als duidelijke lijn learning by doing. De mentor geeft als een soort zwemjuf wel wat tips, maar gebruikt slechts de reddingshaak op het moment dat de trainee dreigt te verdrinken. De doelstelling is dat deze persoon na zijn of haar traineeship door kan groeien naar projectleiding en/of management en dat kan alleen als je tegen een stootje kunt. Daarom worden trainees volop getest, ik ben altijd op zoek naar dat reddingshaakmoment. Het grote verschil met andere traineeships

is dat onze opleiding significant langer duurt. Veel bouwbedrijven bieden een opleiding van een jaar, dat vinden wij echt veel te kort. Van vluchtige ervaringen word je echt niet veel wijzer.'

ONTDEKKINGSTOCHT

'Je wordt bij K_Dekker dus niet binnen een jaar projectleider. We sturen onze trainees op ontdekkingsstocht. Ze krijgen een kijkje in de keuken van al onze smaken en proeven aan diverse soorten leiderschap. Wat past bij je? Wat spreekt je aan? Waarmee ga je in de toekomst jouw team motiveren? Onze boodschap: zorg dat je daar zo snel mogelijk achter komt, zodat je je hierin vroegtijdig en dus makkelijker kunt bekwamen. In de bouw is draagvlak heel belangrijk. Of een werk een succes wordt, is afhankelijk van de intrinsieke motivatie van het team. Geven ze 90 of 110%? De projectleider maakt hierin het verschil.'



Derdejaars trainee Rosanne van Kessel 'Al tijdens mijn buitenlandstage en afstuderen merkte ik dat het constructieve, ik studeerde HBO Civiele Techniek, toch niet echt mijn ding was. Ja, ik hou van rekenen, maar dat wereldje past niet echt bij mijn karakter. Ik ben een jaar iets totaal anders gaan doen en heb bewust de tijd genomen om uit te zoeken wat ik precies wilde binnen mijn vakgebied. Een aannemer leek mij gezien de dynamiek de beste optie. Maar goed, ik had dan wel de theoretische HBO-kennis in huis, wat praktische ervaring betreft had ik niets te bieden. Dat heb

ik tijdens de kennismaking bij K_Dekker ook meteen op tafel gelegd. De reactie? Ik kreeg het traineeship aangeboden. Bij K_Dekker vinden ze het belangrijk dat ik uiteindelijk een functie binnen het bedrijf vind die optimaal aansluit bij mijn talenten en interesses en er zijn binnen het bedrijf heel veel mogelijkheden die ik bezig ben te ontdekken en ervaren.'

'Drie tot vijf jaar klinkt lang, maar de tijd vliegt. Naast de verplichte periodes bij werkvoorbereiding en uitvoering kun je zelf aangeven waar jouw voorkeur naar uitgaat. Sommige van mijn collega's kiezen voor een periode bij ons ingenieursbureau (Sophia Engineering B.V., red.), ik wil liever ervaring opdoen binnen contract- en procesmanagement. Er gaat steeds weer een nieuwe wereld voor mij open en ik neem alle ervaringen mee naar de volgende fase. De sfeer bij K_Dekker is erg prettig, heel anders dan ik heb ervaren op het ingenieursbureau waar ik afstudeerde. Natuurlijk is hier ook hiërarchie, maar ik kan met mijn vragen ook direct bij de directie terecht.'

'Bij veel traineeships storm je binnen een jaar een heel bedrijf door. Natuurlijk leer je dan van alles wat, maar echte verdieping zit er niet in. Ik ben heel blij dat ik de keus heb gemaakt om buiten mijn comfortzone te treden en te gaan voor dit traject bij K_Dekker. Tuurlijk is het soms lastig, je springt continu in het diepe. Maar dat past bij mij: ik ben niet het type dat veertig uur per week achter een bureau hetzelfde werk doet.'

VERGROTEN MARKTWAARDE

'We hebben, mede dankzij samenwerkingen met onderwijsinstellingen, een flinke toestroom van stagiairs. En veel van deze stagiairs keren bij ons terug. Wij blijven betrokken bij talenten en veel van hen kiezen uiteindelijk ook voor de long run bij K_Dekker. Een iets hoger startsalarij is leuk, maar uiteindelijk gaat het daar niet om. Bij ons vergroot je jouw marktwaarde. De eerste generatie trainees stroomt nu uit in diverse functie in ons bedrijf. Iedereen is enthousiast over het traject.'

'K_Dekker staat voor talentmanagement in de breedste zin van het woord. Daarom bieden we al onze collega's een coachingstraject en doen bijvoorbeeld ook onze jonge voormannen een soort traineeship light. Recent heeft dit team een communicatiecursus doorlopen waarin veel aandacht is voor de juiste manier van leidinggeven. Dat lijkt in eerste instantie wellicht niet logisch, maar

een verbouwing gaat niet alleen over de spijkers in de muur, het gaat vooral ook over de manier waarop. Ik wil het moment dat je als 67-jarige op de veranda het leven overdenkt en alles op zijn plek valt, naar voren brengen. Zodat je het nu in kunt zetten en jouw werk kunt optimaliseren. Toen ik binnen het MT voor het eerst communiceerde dat ik verwacht dat alle teamleden minimaal 25% van hun tijd bezig zijn met HR, waren al mijn collega's verbaasd. En ja, dat is ook uniek in de bouwcultuur. Maar echt iedereen is blij met oprechte aandacht, waardering en coaching. Ook de meest stoere werklui.'



Vierdejaars trainee Jesse Ordeman 'Toen ik van school kwam, stond K_Dekker samen met drie andere bouwbedrijven op de stoep. Stuk voor stuk kwamen ze met mooie aanbiedingen. Het verhaal van K_Dekker paste perfect bij mijn ambitie, de keuze was daarom snel gemaakt. Het traineeship van K_Dekker is een relatief lang traject dat je met een persoonlijk ontwikkelingsplan en een gezonde drive op je eigen ambities kunt laten aansluiten. Zelf aan het stuur zitten is leuk, maar voorwaarde is wel dat je levert en je afspraken nakomt. Je vervult immers een fulltime job.'

'Het lange traject is voor mij geen struikelblok, integendeel. Het geeft juist ruimte om op alle afdelingen mee te draaien. Ik heb op het HBO niet veel buitenervaring opgedaan, daarom wilde ik daar in de eerste jaren van het traineeship graag de nadruk op leggen en zodoende begon ik in de uitvoering. Omdat ik in de eerste lichting trainees zat, moest ik soms pionieren. In het eerste jaar vroegen sommige van onze collega's zich af wat we precies kwamen doen en hoe ze ons moesten behandelen. Dat was wel eens lastig, maar het heeft me ook gevormd. In positieve zin dus.'

'Trainees ontwikkelen zich in hoog tempo. We acteren steeds op nieuwe afdelingen. Heb je het trucje door? Dan verkas je weer. Je leert niet alleen alle werkzaamheden binnen de organisatie kennen, maar vooral ook mensen uit alle disciplines binnen het bedrijf. Die dynamiek is misschien wel het belangrijkste. Vroeger was 70% van het personeelsbestand buiten aan het werk en 30% zat op kantoor, inmiddels is deze verhouding precies contra. Bouwen wordt steeds meer een integraal proces. Er komen nieuwe rollen bij en er is sprake van een continue ontwikkeling. K_Dekker bevindt zich in de slipstream van de koplopers, we zijn een bedrijf dat graag meegaat met deze ontwikkeling. Met deze moderne visie groei ik op. Je begrijpt, ik ben heel content met mijn keuze voor K_Dekker.'