

MENS-ZEIST VASTGOEDONDERHOUD

BIJ MENS-ZEIST DRAAIT HET OM MENSEN

Rob de Vos en Paulus Koops

VERDUURZAMEN

VERBETEREN

SCH

SE

'ERVARING MIXEN MET NIEUWE IDEEËN: DAT GEEFT ECHT EEN BOOST AAN JE BEDRIJF'

Bij Mens-Zeist Vastgoedonderhoud zit duurzaamheid 'm niet alleen in de manier waarop ze hun vastgoedprojecten verbeteren. Ook de relatie met hun klanten, leveranciers en medewerkers is duurzaam. Aan die laatste groep wordt sinds jaar en dag veruit de meeste aandacht besteed. En niet zonder reden volgens directeur Rob de Vos. 'Zonder goede mensen, die met plezier naar hun werk gaan, krijg je helemaal niets gedaan. We zijn dan ook al ruim 120 jaar trots op onze medewerkers, die zich steeds maar weer inzetten voor veilig en duurzaam wonen.'

Mens-Zeist is met een groep van honderd vaste medewerkers één van de grotere vastgoedonderhoudsbedrijven in Nederland. Een behoorlijke club dus, maar de cultuur onderling is sociaal en open. 'Daar staan we wel om bekend', begint Rob. 'Bij ons draait het om vakmanschap, gecombineerd met een plezierige werksfeer. We houden van een geintje en zijn trots op onze projecten. We zorgen goed voor elkaar.' Dagelijks worden voor opdrachtgevers door het hele land

werkzaamheden in de vorm van schilderen & onderhouden, verbeteren & verduurzamen, service & onderhoud en vastgoedadvies uitgevoerd. En de branche is drukker dan ooit. 'Vooral op het gebied van het verduurzamen van bestaande woningbouw is er enorm veel vraag. Niet alleen naar schilders, ook technische vakmannen zoals timmerlieden zijn nodig om deze projecten te kunnen doen. Natuurlijk springen bouwbedrijven in dit gat, maar ook wij als onderhoudspartij gaan daarin mee.'

DE JEUGD HEEFT DE TOEKOMST

Mens-Zeist heeft altijd een bouwvak gehad, maar in 2016 werd dit onderdeel van de onderneming afgestoten als gevolg van de financiële crisis. 'Dat was een hele moeilijke periode, maar het heeft wel mijn ogen geopend. Het ging heel slecht en ik moest aan de mensen vertellen dat we in een reorganisatie terecht kwamen. Een klant zei toen tegen mij: "Vergeet de menskant niet". Je bent natuurlijk ontzettend druk met relaties, leveranciers en de financiële kant, maar je eigen team is het allerbelangrijkste. Toch was het onvermijdelijk dat ik wijzigingen moest doorvoeren die helemaal niet goed voelden. Inmiddels zijn we aardig wat jaren verder en liggen de kaarten heel anders. Het is superfijn om nu vanuit groeiambitie en dus een positieve invalshoek energie te kunnen steken in het allerbelangrijkste kapitaal van ons bedrijf:

de mensen. Want het cliché is waar: zonder je mensen ben je uiteindelijk helemaal niets.'

Tegenwoordig heeft Mens-Zeist weer een volwaardige bouwkundige afdeling, zodat een zo breed mogelijk dienstenpakket kan worden aangeboden. 'En daar zijn veel mensen voor nodig', bevestigt Rob. 'We hebben de laatste jaren vol ingezet op het aantrekken van jonge medewerkers. Na de crisis ontstond er vergrijzing in ons bedrijf, maar nu zijn we alweer zover dat een derde van het personeelsbestand 35 jaar of jonger is. Belangrijk, want zij zijn de toekomst.' Hoe dat Rob en zijn team gelukt is? 'Wij zetten al jaren in op het intern opleiden van medewerkers. Toch constateerden we dat het best lastig is om deze jonge mensen zomaar in te passen in een team van ervaren vaklui. Terwijl het wel heel belangrijk is dat die verschillende generaties van elkaar leren. Daarom zijn we begonnen met de Mens-Zeist Academy. Het belangrijkste doel? Jonge mensen betrekken bij de bedrijfsvoering.' Rob huurde een specialist in die aan de slag ging met het interviewen van alle jonge medewerkers en leerlingen bij Mens-Zeist. 'Daar kwamen waardevolle inzichten uit, waar we vervolgens verbeterteams aan hebben gekoppeld; groepjes van jonge medewerkers die hiermee aan de slag wilden. Het eerste verbeterteam heeft het onderdeel persoonlijke ontwikkeling opgepakt: wie wil waar over een paar jaar zijn? Dit hebben we uitgewerkt in vaste programma's, waardoor we nu precies weten wat de jonge mensen binnen onze organisatie willen bereiken en welke opleidingen of andere tools ze nodig hebben om die doelen te kunnen behalen. Daar gaan we nu gericht mee aan de slag.'

'Het belangrijkste doel van de Mens-Zeist Academy? Jonge mensen betrekken bij de bedrijfsvoering!'

VERBINDING

Naast persoonlijke ontwikkeling, is er een werkgroep aan de slag gegaan met werving & selectie en leerlingenbegeleiding. 'De jeugd weet natuurlijk veel beter hoe we de jeugd moeten bereiken dan wijzelf. Nu we hen betrekken bij campagnes, levert het én meer betrokkenheid én meer nieuwe aanwas op. Een win-winsituatie dus.' Een andere groep heeft gewerkt aan het onderdeel houding & gedrag. 'We wilden op een positieve manier bewustwording creëren in hoe je met elkaar omgaat. Was is wenselijk en wat niet? Een groep jonge medewerkers heeft een kalender ontworpen met spreuken gericht op verbetering. Het leuke is dat je hiermee op een laagdrempelige manier moeilijke onderwerpen kunt aansnijden en op de agenda kunt houden. Het werkt dus heel verbindend.'

Volgens bedrijfsleider Verbeteren & Verduurzamen Paulus Koops, die ook aangesproken is voor het interview, is de Academy een heel waardevolle ontwikkeling. 'We hebben een behoorlijke groeiambitie. Om die te kunnen waarmaken heb je de juiste mensen nodig. Als vervolg op de Academy zijn we daarom ook begonnen met interne traineeships. Dat wil zeggen dat mensen die normaal gesproken op de bouwplaats werken, nu binnen op kantoor mee komen lopen. Er zijn inmiddels al twee mensen als werkvoorbereider aan de slag gegaan. Dat is fantastisch, zeker als je bedenkt dat deze mensen niet te vinden zijn in de markt.' Paulus zou andere ondernemers ook zeker aanraden om met dit soort trajecten aan de slag te gaan. 'Wij kunnen veel leren van de jeugd, zeker als het gaat om snel communiceren. Ervaring mixen met nieuwe ideeën: dat geeft echt een boost aan je bedrijf. Bovendien ben je zo echt heel concreet bezig met het opleiden van de volgende generatie en de toekomst van Mens-Zeist.'

CONTINUÏTEIT

Over de toekomst gesproken: Paulus is volgens Rob de ideale kandidaat om de rol van directeur over een paar jaar van hem over te nemen. 'Het is heel goed om daar nu al mee bezig te zijn. Paulus hoeft niet aan mijn stoelpoten te zagen, maar we hebben wel een vijfjarenplan uitgestippeld. We nemen nu de tijd om na te denken over het volgende hoofdstuk en de continuïteit van het bedrijf. Het allerbelangrijkste speerpunt is daarbij het vasthouden van het familiegevoel. Ik weet zeker dat Paulus het bedrijf op een hele warme manier kan voortzetten. Continuïteit garanderen, zonder dat er een investeringsmaatschappij aan te pas komt, dat is echt mijn wens voor de toekomst.' Paulus vult aan. 'We zijn nu zoveel stappen aan het zetten in de organisatie. Ja, we voelen ons nog steeds een familiebedrijf, maar we hebben alle vormen van traditionele hiërarchie losgelaten. We gaan de komende jaren dus op een moderne manier aan de toekomst bouwen, met behoud van onze bijzondere, open cultuur. Ik heb er heel veel zin om dit samen met Rob en de rest van het managementteam van Mens-Zeist vorm te gaan geven.'



Mens-Zeist Vastgoedonderhoud B.V.
■ schilderen en onderhouden
■ verbeteren en verduurzamen
■ advies en service
www.mens-zeist.nl 030 - 692 88 00

Mens-Zeist Vastgoedonderhoud

Huis ter Heideweg 6 | 3705 LZ Zeist | 0306928800
info@mens-zeist.nl | www.mens-zeist.nl

INTERVIEW
TEKST: ROSANNE ZIERVELD-BADER
FOTOGRAFIE: MENNO RINGNALDA