



➤ **Inge Meester: “De sector moet verduurzamen en aantrekkelijker worden voor zowel de huidige werknemers als instromers.”**

Tekst: Gerard van Leeuwen / Foto's: APHartphotography ■

■ Forse subsidie op ontwikkeling duurzame medewerker

Samenmeester helpt bij ontwikkeling soft skills in de bouw

Het bedrijf SamenMeester uit Enschede houdt zich bezig met duurzaamheid. Een begrip dat haast standaard genoemd mag worden in onze bedrijfstak. Duurzaam bouwen is inmiddels branche breed gemeengoed geworden. Het begrip “duurzame medewerkers” is niet onbekend, maar er wordt weinig naar gehandeld. Inge Meester vindt dat vreemd en doet er daadwerkelijk iets aan. Sinds drie jaar probeert ze om, veelal bouwgerelateerde, bedrijven de noodzaak te laten inzien om dit onderwerp ter hand te nemen.

Vanaf de start van haar onderneming werd ze geconfronteerd met de nodige scepsis en terughoudendheid, maar na de eerste successen en positieve resultaten is de kentering gaande. “Ik denk dat 2022 het jaar van de omslag wordt. Dat is niet alleen een gevoel maar wordt bevestigd door de positieve geluiden vanuit de branche en de maatschappij”, aldus de 42-jarige uit de bouwsector afkomstige Meester.

Al op jeugdige leeftijd werd Inge Meester “getriggerd” door het bouwvirus. “Ik was acht jaar toen mijn ouders een huis lieten bouwen in Enschede. Ik liep regelmatig op de bouwplaats en nog steeds vind ik de geur van nat beton heerlijk. Ik fantaseerde al vroeg over ontwerp en design en tekende fantasiehuizen. Als we door de

natuur liepen zag ik droomhuizen voor me. Toen ik naar de HAVO ging stond voor mij al vast dat ik aan de HTS Bouwkunde wilde studeren en zo is het ook gelopen. Na diverse banen in de sector zoals projectleider en kopersbegeleider kreeg ik een kleine tien jaar geleden lichamelijke klachten, mede als gevolg van werkstress en onvoldoende aandacht voor een gezonde levensstijl. Het kwartje viel en ik heb het roer omgegooid.

Anders eten, sporten, ademen... Ben gezond gaan leven en heb nooit meer klachten gehad. Ik werd een betere 2.0 versie van mezelf. Een en ander mondt uit in een levensopvatting die je nu als “duurzaam” kan omschrijven. Niet meer streven na kortstondige successen maar een lange termijn visie. En zie daar de raakvlakken met de

bouwsector waar de waan van de dag en een hoge werkdruk heersen. Dat houdt niemand jarenlang vol en de bouw- en installatiewereld vormt daarop bepaald geen uitzondering. Er moet iets veranderen. De sector moet verduurzamen en aantrekkelijker worden voor zowel de huidige werknemers als instromers. Daar hou ik me met veel enthousiasme mee bezig.”

Scepsis

Zoals wellicht te verwachten was, in een, als “traditioneel denkend” bekend staande branche, liep Inge Meester met enige regelmaat tegen zaken aan als scepsis, de “macho” bouwcultuur en enige terughoudendheid, maar bleek al snel dat er duidelijk behoefte bestaat aan het verduurzamen van medewerkers. Vrijwel ieder

bouwbedrijf kent immers zo zijn uitdagingen op het gebied van het aantrekken en vasthouden van vakmensen. Inge Meester: “Veel directies herkennen de uitdagingen en staan best wel open voor goede suggesties.” Menige ondernemer ervaart de huidige krapte op de arbeidsmarkt als “dweilen met de kraan open” en weet dat het merendeel van haar medewerkers op de tenen lopen. Instroom vanaf de schoolbanken is een probleem, maar het behoud van de medewerkers heeft een topprioriteit. En dat is mijn vakgebied. Constant in een overlevingsmodus zitten maakt niemand gelukkig en kan leiden tot burn-out en andere vervelende gevolgen. Mijn bedrijf laat mensen uit de sector anders kijken naar HR, beleid, kwaliteit en vitaliteit. Deze werk-



wijze levert geld, (werk)geluk een vitaal leven en een betere wereld op. Het is dus én én. Ik zet in op vier deelgebieden: verbetering van de werkomgeving, voeding als brandstof, lichaam als motor en een juiste mindset. Je kunt zo iets bedrijfsbreed, maar ook per afdeling aanvliegen. Het is relevant voor alle geledingen

binnen een bedrijf. Van directie tot sales en inkoop, en van mensen op de werkvloer topt werkvoorbereiding. De kennis is in verreweg de meeste gevallen aanwezig. Nee, met de hard skills zit het wel goed is mijn ervaring. Maar de soft skills, daar is letterlijk en figuurlijk winst te boeken. Figuurlijk is het voor iedereen beter om goed “in je vel te zitten” en letterlijk heb je het over meer efficiency en arbeidsproductiviteit. Dan heb ik het overigens niet alleen over het gevoel, maar ik kan het ook aan de hand van rapporten cijfermatig onderbouwen alsmede aan de hand van concrete voorbeelden vanaf de werkvloer. En wat te denken aan het voorkomen van uitval als gevolg van sluimerende conflicten en ergernissen. Daarop kan SamenMeester



Inge Meester:
“Instroom vanaf de schoolbanken is een probleem, maar het behoud van de medewerkers heeft een topprioriteit.”

een duidelijk antwoord geven. Langdurig verzuim, bijvoorbeeld als gevolg van een burn-out, daar zit echt niemand op te wachten in een bedrijfstak waar de orderportefeuilles meer dan goed gevuld zijn."

Tijd en geld

In gesprekken met directies zijn er volgens Inge meester altijd twee vaste gespreks- onderwerpen: tijd en geld. "Dat is niet verwonderlijk. Het zijn juist deze aspecten die een directie dagelijks in goede banen moet leiden. Wat tijd betreft: onze aanpak vergt een gering aantal uren per medewerker. Je hebt een soort enquête en intake wat een uur duurt en daaropvolgend zijn er een aantal sessies. Dat kan een een-op-een gesprek zijn, maar ook bijvoorbeeld een korte bijeenkomst in samenwerking met het Rusttheater van Jan Steggink, inderdaad ook afkomstig uit de bouw. De vier eerder genoemde pijlers komen daarbij in verschillende vormen aan bod. We doen dat op een manier dat alle deelnemers zich gehoord voelen. En daarmee pak je direct een van de belangrijkste problemen aan. De factor geld is uiteraard ook niet onbelangrijk. De werkwijze van SamenMeester wordt ook door Den Haag erkend. Tachtig procent van de kosten zijn subsidiabel via speciale regelingen voor het MKB en dus terug te krijgen. Wij ontzorgen de opdrachtgever in dit kader volledig, inclusief de subsidieaanvraag en dergelijke. De kosten zijn dus ook geen obstakel. Het is aan leidinggevendenden in de bedrijfstak om de stap te zetten.

Verduurzamen van je medewerkers verdient een markante, hoge positie van de prioriteitenlijst. Al was het alleen maar om er

ook zelf beter van te worden! In maart opent weer een aanvraagperiode om in aanmerking te komen voor de subsidie."

■ Stichting Pioneering

Sinds kort werkt SamenMeester met Stichting Pioneering, een platform van vernieuwers in de gebouwde omgeving. Inge Meester: "Ik heb met directeur Jeroen Hatenboer inderdaad een samenwerkingsvorm in de steigers gezet. Onze samenwerking behelst de ontwikkeling een virtuele escaperoom. Deelnemers spelen op een laagdrempelige manier het online spel om bv. bij de opstart van een nieuw projectteam elkaar beter te leren kennen. Bij samenwerking met andere partijen en in tijden van thuiswerken wordt het spel ook wel ingezet om de onderlinge binding in teams of afdelingen te versterken danwel behouden. De eerste try-outs waren een groot succes. We gaan deze tool het komende jaar 'uitrollen'. Deelnemers spelen op speelse wijze een spel waarbij ik op de achtergrond als een soort scheidsrechter/ spelleider aanwezig ben en bepaalde wendingen aan het spel geef. Ook hierbij komen de soft skills aan de oppervlakte. Erg leuk om te doen. De eerste try-outs gaven een indicatie dat het een zeer bruikbare tool is."

