

**Peter Spek & Erwin van Kempen**

Plug-in projectmanagers



# Een pittig gesprek

Er werken steeds meer mensen in de installatiewereld als zzp-er of op interimbasis; Spek en Van Kempen doen dat ook. In die hoedanigheid komen ze over de vloer bij veel verschillende ondernemingen. Hoe gaan ze om met hun opdrachtgevers, wat doen ze met vertrouwelijke informatie, wat vinden ze van de toekomst van het vak, waar liggen de kansen en vooral: hoe houden ze hun onafhankelijke status overeind?

## Integriteit

Peter: “Je moet in alle opzichten oprecht zijn en je zo ook gedragen. Niet bang zijn om kritiek te geven omdat je anders misschien minder opdrachten zou krijgen. In mijn positie kun je op vrijdag voor onderneming A werken aan een project terwijl je op maandag via bedrijf B de opdrachtgever bent van onderneming A. Je moet dus goed je positie kunnen bepalen en werken aan het gezamenlijke doel. Dat doel is in alle gevallen gelijk: een goed werkende installatie. Op die manier werk ik ook met Erwin samen: we weten allebei heel goed wat we wel en niet kunnen en wat we van elkaar kunnen verwachten.”

Erwin: “We begrijpen allebei heel goed dat je in één dag kunt stukmaken wat je in tien jaar hebt opgebouwd. Je moet geen dubbele agenda hebben. De bouw is eigenlijk de laatste branche waarbij integriteit nog niet vanzelfsprekend was. Vaak

zie je dat verdeel en heers nog altijd populair is en dat ondernemers zich laten leiden door het vooruitzicht van snelle winst. Die bedrijven gaan vroeg of laat ten onder, want ook in de bouwwereld is integriteit intussen gelukkig in opkomst. En het is niet de vraag of, maar vooral: wanneer. We moeten dat traditionele denken loslaten. Stilstand is achteruitgang, die stelregel gaat hier wel heel goed op.”

## Revolutie

Erwin: “We werken graag voor ontwikkelaars waar die nieuwe houding er al is. Het begint langzaam door de keten heen te sijpelen, die andere manier van werken. Het traditioneel aanbesteden van werk door links en rechts vijftien offertes aan te vragen en de goedkoopste te kiezen, neemt af. Succesvolle opdrachtgevers werken meer en meer in bouwteams met een gezamenlijk budget. Die open situatie werkt goed: iedereen weet

wat er te besteden is, er zijn geen geheimen over en weer en niemand probeert alleen de krenten uit de pap te halen. Ten eerste omdat zoiets meteen opvalt en ten tweede omdat je dan de volgende keer niet gevraagd wordt om in zo'n bouwteam te gaan zitten. De branche lijkt een zelfreinigend vermogen te hebben. De alleen traditioneel denkende bedrijven zijn ondertussen al een stuk minder succesvol.”

Peter: “Het formaat maakt trouwens niet uit. Je hebt kleine traditionele bedrijven en grote. Maar het mooie is wel dat ook bij grote ontwikkelaars waar de nieuwe manier van werken nog niet is doorgedrongen, mensen aanvoelen dat er een nieuwe wind waait. We krijgen regelmatig aanvragen die buiten de gangbare manier van aanbesteden vallen; gewoon van mensen die bij een grote onderneming werken en naar andere oplossingen zoeken. Dus voor zover

Het karakter van de installatiewereld is binair: het is aan of uit. Dat trekt mensen aan die gefascineerd zijn door technisch denken. In de regel zijn dat niet de meest flexibele en creatieve types die er rondlopen.



**Peter Spek en Erwin van Kempen zijn respectievelijk specialist meet & regeltechniek en projectmanager. Ze werken op interimbasis aan uiteenlopende projecten voor diverse bedrijven in de installatiebranche.**

[www.dpmg.nl](http://www.dpmg.nl)

er sprake is van een revolutie in de bouw dan vindt die ook van binnenuit plaats.”

## Flexibel

Erwin: “De huidige conjunctuur dicteert voor een gedeelte hoe een bedrijf eruit moet zien. Ondernemingen zonder een flexibele schil hebben in dit klimaat een grotere uitdaging. Vroeger kon je qua orderomzet meestal twee à drie jaar vooruitkijken. Tegenwoordig mag je blij zijn als je voor de komende zes maanden werk hebt. En ja, als je dan een enorme hoeveelheid mensen in vaste dienst hebt, word je niet gelukkig van de druk die er op je schouders ligt. Omzet is dan nog het enige doel, maar je bent absoluut niet flexibel meer. Lastig om dan stand te houden in de veranderende markt.”

Erwin: “Wij bestaan bij de gratie van die flexibele schil die nu zo hard

nodig is. Bedrijven huren ons in als er extra capaciteit nodig is. En onze meerwaarde is dat we niet alleen handjes leveren; we doen ook aan kennisoverdracht. Want we kijken in heel veel keukens en proeven de goede en de slechte recepten.”

## Vertrouwen

Peter: “Ik werk bij een opdrachtgever precies zoals de jongens die er in vaste dienst zijn. Ik doe mijn mond open als ik zie dat mijn meerwaarde bestaat uit het leveren van kritiek. Ja, ik word betaald door bedrijven waar ik soms flinke kritiek op heb. Je moet er maar op vertrouwen dat je dat in dank wordt afgenomen. Wordt dit niet gewaardeerd, dan zie je vaak dat de relatie doodbloedt.”

Erwin: “Maar andersom werkt het op dezelfde manier. Het is puur een kwestie van vertrouwen. Ik werk vaak als externe met aanzienlijke bedragen, terwijl een monteur in vaste dienst bij wijze van spreken voor elke nieuwe schroevendraaier een aanvraagformulier moet invullen.”

## Tarieven

Peter: “Oh dat is heel simpel: ik lever na afloop van mijn opdracht de bon in en mijn uren worden uitbetaald. Vooraf wordt er vaak niet eens gesproken over de prijs. Het belangrijkste is dat de klant ontzorgd is.”

Erwin: “Ik heb wel situaties meegeemaakt waarin de klant vragen had bij het uurtarief van een CAD Engineer die ik meenam. Hij twijfelde aan het kennisniveau. Ik niet. Toen heb ik gezegd: ‘We doen het zo: die CAD Engineer gaat een week op proef meedraaien aan het project. Als hij goed functioneert, blijft hij en brengen we zijn normale tarief in rekening voor de duur van de opdracht. Als hij onder de maat presteert, gaan we op zoek naar een ander en brengen

we voor de week dat hij op proef gewerkt heeft niets in rekening. Het is die zelfbewuste houding waarmee je erin staat. Dat wekt vertrouwen. We werken nu met drie man in vaste dienst en met een schil van zes man die op afroep toegevoegde waarde leveren. Al die mensen staan er op dezelfde manier in.”

## Specialisten

Erwin: “Zzp-ers steken hun kop boven het maaiveld uit. Ze moeten wel om zo hun meerwaarde zichtbaar te maken. Veel bedrijven vinden het moeilijk om de essentiële kennis die nodig is voor een opdracht van buitenaf te halen. Toch beschouwt niemand ons als hun concurrent. We werken voor grote bouwmanagementbureaus, adviseurs en installatiebedrijven die aanzienlijke projecten aannemen. We worden niet op een standaard project gezet. We zijn de specialisten die ingevlogen worden als het nodig is. Kennis is de nieuwe markt. Bedrijven zien in dat het niet altijd slim is om alles zelf te willen doen. Installateurs besteden ook steeds meer uit: het tekenwerk, de bouw van de installatie; alles waarvan ze op dat moment denken dat een ander het beter, sneller en goedkoper kan dan zichzelf.

Ondernemers zien steeds vaker in dat ze op dat vlak moeten veranderen. De omvang van het bedrijf zegt niets meer over het succes. De mastodonten zitten in hetzelfde schuitje als de kleintjes. De val van Imtech heeft veel mensen wakker geschud. Echt: het maakt niet uit hoe groot je bent. Je moet mee in de nieuwe manier van werken. De afgelopen tien jaar hebben we kleine bedrijven groot zien worden en grote bedrijven zien omvallen. Wie zich vernieuwde, werd specialist – op het gebied van energiebeheer, techniek of in de uitvoering. Maar pak de

Cobouw-lijst van de grootste installateurs van Nederland er maar bij: ieder jaar wordt hij weer totaal door elkaar gehusseld. Er gebeurt echt wel wat in de markt.”

## Status

Erwin: “Bedrijven die verdwijnen, doen dat omdat ze onvoldoende veranderen. Ze willen wel, maar trots, logheid en oogklepdenken voorkomen dat ze toegeven dat ze specialisme moeten inkopen. Op zich is dat raar. Bij een bedrijf als Unilever zie je dat winstgevendende onderdelen worden gereorganiseerd of zelfs verkocht omdat de prognose is dat ze op termijn minder winst gaan maken. In de bouw stoten we dingen pas af als het bloed er al uitloopt. Wat dat betreft is het een beetje een autistische wereld. Het is een vastgebakken markt; niet erg spannend voor nieuwkomers ook. Je ziet nu al dat technische opleidingen worden opgeheven wegens gebrek aan inschrijvingen. En als er geen nieuwe aanwas is, waar moet je dan heen met je opdrachten? Op een goed moment trekt alles weer aan, is er werk in overvloed, maar zijn er geen mensen om het uit te voeren. Als je om je heen kijkt in de bouw, zie je dat veel werk al wordt gedaan door laaggeschoolde krachten uit Oost-Europa. Het vak heeft weinig status meer omdat het inhoudelijk devalueert. Door nieuwe bouwmethodes is het installatiewerk op locatie echt plug & play geworden. Mensen die het vak inhoudelijk beheersen, worden schaars. Tenminste: ze worden niet schaars; ze werken ondertussen vaak in een andere sector.”

Erwin: “We gaan van een maakbranche naar een kennisbranche. In de maakmarkt is er altijd wel iemand die het goedkoper kan, dat is allemaal niet zo interessant. Installateurs worden kenniscentra. Daar ligt onze

meerwaarde. De handjes om het werk te doen zullen er altijd wel zijn, maar de advies- en kennisrol groeit. En daar moeten we op inzetten.”

## Ervaring

Peter: “Projectmanagement heeft veel toekomst voor zzp-ers. Als de techniek blijft veranderen in het tempo van nu, zie ik mezelf vooral als een coach die het bouwproces in goede banen leidt en controleert of het allemaal wel functioneel is. Mijn rol is heel anders dan toen ik begon. Toen draaide alles nog om mijn motivatie, nu gaat het vooral om wat ik in die hele periode geleerd heb. En een van de belangrijkste dingen die je kunt leren is dat je ondanks al je ervaring kunt profiteren van wat jongere mensen meenemen. Soms moet je daar je positie op aanpassen. Ik ben in mijn vrije tijd korfbalcoach. Ik weet veel van die sport en ik heb kennis en ervaring. Maar terwijl ik ouder word, wordt mijn team jonger. Bovendien is het spel stukken dynamischer dan vroeger. Ik leid mijn team samen met een assistent die stukken jonger is dan ik. Vorig jaar zei ik: ‘We draaien de rollen om. Jij wordt hoofdcoach en ik word assistent. Je hebt er gewoon een frissere kijk op dan ik. Op die manier kan ik blijvend iets essentieels toevoegen terwijl ik leer van de jongere generatie.’”

## Verwarring

Erwin: “Het is allemaal niet zo erg als het lijkt. De transitie waar we nu inzetten, zorgt voor verwarring, maar het vak krijgt er een nieuwe waarde door. Ik zou mijn kinderen met volle overtuiging aanraden om een carrière in de installatiebranche te overwegen. Er liggen de komende jaren enorm veel kansen. Het ambachtelijke gaat eruit, maar de vakkennis en innovatie neemt toe.”



Ik ben altijd vrij direct geweest in het uiten van mijn kritiek. Dat ging niet altijd even subtiel. Ik ben niet altijd gezellig. Ik wil dat het goed komt.