



Sociaal Jaarverslag 2007

Onderscheidend vermogen: Anders denken, anders doen

BVR-Groep Sociaal Jaarverslag 2007
Onderscheidend vermogen

Colofon

Uitgave

BVR-Groep NV
Zwaanhoefstraat 12
4702 LC Roosendaal
Postbus 1434
4700 BK Roosendaal
Telefoon (0165) 63 11 11
Fax (0165) 63 12 10
E-mail info@bvirgroep.nl
www.bvirgroep.nl

Tekst

Witteveen Reclame, Roosendaal

Vormgeving

100%, Etten-Leur

Fotografie

Peek Reclame-Fotografen,
Etten-Leur
Archief BVR-Groep

Druk

Letoprint, Roosendaal



Bouwen om te leven.



Onderscheidend vermogen: Anders denken, anders doen

Inhoudsopgave

Voorwoord	4	Suus van de Vijfeijken / Elice van Hal	14	Henk Aretz	22
Bedrijfsprofiel	6	Meeüs Assurantiën		Senior trainer KPE	
Interviews		Dianne Rombouts	16	Peter Hansler	24
Martijn Jansen	10	Klantenmanager BVR Garant		Projectmanager BVR Bouw Rotterdam	
Personeelsmanager		Dr. Oei	18	Statistieken	26
William de Groote	12	Mætis Arbo		Ad Vromans	30
Projectmanager mini company 2		Loek Krijnen	20	Directeur Kwaliteit, Personeel en Organisatie (KPO)	
		Constructeur Inno Concept Bouwen			

4 “Medewerkers serieus nemen en afspraken nakomen!”

“Een mijlpaal,” zegt Ad Vromans en daarmee doelt hij op het nieuwe kantoor in Roosendaal. Als Directeur Kwaliteit, Personeel en Organisatie (KPO) en niet te vergeten mede-oprichter van het bedrijf, is hij echter ook meteen de eerste om te onderkennen dat het zonder de inzet van de medewerkers nooit zover zou zijn gekomen. “Beginnen in een tot kantoor omgebouwde garage en na vele verhuizingen en verbouwingen in een bedrijfspand van dit kaliber je werk doen, dat kan niemand in z'n eentje bekostigen. Zoiets bereik je met elkaar!” Ad Vromans weet waar hij het over heeft. Hij kent heel veel medewerkers persoonlijk. Die van het eerste uur in het bijzonder. Als er dus iemand mag zeggen dat je de dingen met elkáár bereikt, dan is hij het wel: “Een goede organisatie is voor mij een organisatie waar er naast aandacht voor medewerkers ook sprake is van wederzijds respect, eerlijkheid en consequent handelen. Dat begint bij jezelf!”

In 2007 lag het ziekteverzuim met 2,9 procent wederom ver beneden het landelijk gemiddelde dat ongeveer 5,5 procent bedroeg. “In 2006 was het ziekteverzuim met een percentage van nog geen twee procent extreem laag. Over het afgelopen jaar zitten we dus ongeveer een procent hoger. Debet daaraan is echter het langdurig verzuim. Het zogenaamde ‘korte verzuim’ was vorig jaar niet anders dan andere jaren. Onze ziekmeldingsprocedure, inclus de gebruikelijke follow-up, werpt dus nog steeds vruchten af en sterkt ons in de overtuiging dat overleg met de ziekenboeg belangrijk is, of mensen nu kortstondig ziek zijn, dan wel langdurig!”

Met onder andere de start van BVR Bouw Rotterdam groeide het aantal medewerkers van gemiddeld 275 naar ongeveer 310 eind 2007. Een toename dus van zo'n 35 mensen. Ad Vromans: “Wanneer de organisatie groter wordt, betekent dat automatisch meer werk voor de afdeling personeelszaken. Naast de administratieve en CAO-technische aspecten die daar mee gemoeid zijn, hoop je dat de nieuwe collega's zich binnen de BVR-Groep snel thuisvoelen. Zoiets neemt uiteraard enige tijd in beslag, maar is wel nodig om het groepsgevoel niet alleen in West-Brabant, maar ook in Zuid-Holland uit de verf te laten komen.”

Nog steeds investeert de BVR-Groep fors in kwaliteit (ISO) en veiligheid (VCA**). Zo werd anderhalf jaar geleden een KAM Manager aangetrokken. Geen overbodige luxe, zoals inmiddels is gebleken. De wet- en regelgeving op het gebied van Kwaliteit, Arbo en Milieu is er namelijk ook in 2007 niet eenvoudiger op geworden. “Toen we in 1994 met gepaste trots onze eerste ISO- en VCA-certificaten inlijstten, konden we niet bevroeden dat deze ‘proeven van bekwaamheid’ ons streven naar goed en veilig werken in toenemende mate zouden blijven beïnvloeden. Veilig bouwen is aan strenge regels gebonden. Terecht! Toch zijn regels alleen niet voldoende om de veiligheid op bouwplaatsen te garanderen. Bovendien kunnen zich situaties voordoen die extra risico's of gevaren met zich mee brengen en om specifieke oplossingen vragen. Veilig werken zegt dan ook veel, zo niet alles over eigen verantwoordelijkheid en mentaliteit. Daarom is certificering en wat daar aan maatregelen en afspraken bij komt kijken voor ons geen doel op zich, maar uitgangspunt voor (nog) meer kwaliteit en een veiliger productieproces.” Extra aandacht was er in 2007 wederom voor de vergrijzing onder bouwplaatsmedewerkers. Een derde deel van hen is namelijk 55 jaar of ouder. Niet alleen zullen zij binnen afzienbare tijd de dienst verlaten, bovendien maken zij gebruik van de mogelijkheid die de CAO biedt om niet langer vijf, maar vier dagen per week te werken.

Ad Vromans: “Organisatorisch is het best een klus om de bezettingsgraad op onze bouwplaatsen op peil te houden. Door echter in goed overleg met betrokkenen afspraken te maken, komt de voortgang van de bouw nergens in gevaar. Los daarvan zijn we ook op verschillende fronten actief om tot structurele en acceptabele alternatieven te komen.

Zo werken we nauw samen met het Samenwerkingsverband Praktijkopleidingen Bouwnijverheid (SPB) en huren we via andere bouwbedrijven metselaars en timmerlieden in. Daarnaast maken we graag gebruik van de bereidheid van

mensen die na het bereiken van de VUT-gerechtigde leeftijd in meer of mindere mate actief willen blijven. Tevens zijn we in samenwerking met het SPB een experiment gestart. Daarbij selecteren we jonge enthousiaste vaklieden uit Polen die een praktijkopleiding tot metselaar of timmerman kunnen volgen. De eerste bevindingen en wederzijdse ervaringen zijn zeer positief!”

Ad Vromans loopt al heel wat jaren mee. Hij kent de bouwwereld als geen ander. Over de toekomst van de BVR-Groep als werkgever zegt hij het volgende: “De wereld om ons heen verandert. En daarmee ook de intentie waarmee mensen hun eigen toekomst invulling geven. Het oude, misschien beter gezegd ouderwetse begrip ‘vastigheid’ is voor veel jonge(re) mensen ondergeschikt aan zaken als carrièreplanning en persoonlijke ontplooiing. Toch ben je als werkgever juist op zoek naar dergelijke getalenteerde, vaak jonge vakmensen. En dan doel ik op alle levels van onze bedrijven. Op het gezegde ‘wie de jeugd heeft, heeft de toekomst’, vormt de BVR-Groep geen uitzondering. De vraag die zich daar bij voordoet, luidt echter: hoe behoud ik capabele en ambitieuze medewerkers voor de eigen organisatie? Natuurlijk met uitstekende arbeidsvoorwaarden, goede scholingsfaciliteiten en reële promotiekansen. Maar of we er daarmee ook ‘automatisch’ zijn? Ik denk van niet! Daarom ben ik blij dat we ons van andere werkgevers weten te onderscheiden door te doen wat we altijd al gedaan hebben: medewerkers serieus nemen, collegiaal zijn, samenwerken en afspraken nakomen. Het klinkt simpel, dat weet ik, maar in dit geval maken simpele dingen het verschil!”

“Rest mij namens de directie nog dank en waardering uit te spreken voor de getoonde inzet, motivatie en loyaliteit van alle BVR-medewerkers. De uitstekende samenwerking van het afgelopen jaar geeft alle reden de toekomst hoopvol en met een goed gevoel tegemoet te treden!”



6 “Op weg naar beter”

De BVR-Groep is in 1984 opgericht en op vrijwel alle terreinen van de bouwnijverheid actief. Vanuit drie vestigingen – Roosendaal, Breda en Rotterdam – richten de bedrijfsactiviteiten zich op woningbouw, utiliteitsbouw, particuliere woningbouw, projectontwikkeling, herstructurering, renovatie, onderhoud en stadsvernieuwing. Projecten komen zowel in opdracht als in eigen beheer en op eigen initiatief tot stand.

Door de combinatie van projectontwikkelaar en bouwonderneemt de BVR-Groep zich van andere bouwondernemingen. In het bijzonder op het gebied van samenwerking,


flexibiliteit, creativiteit, daadkracht en innovatie.

De grote maatschappelijke betrokkenheid, de ruime ervaring en expertise, maar ook de verregaande kennis van de markt, hebben de Groep doen uitgroeien tot één van de grootste en zelfstandige, ontwikkelende bouwers in Zuid-West Nederland. De sterke regionale marktpositie maakt de BVR-Groep tot een ideale partner voor gemeenten, woningbouwcorporaties, beleggers en collega-bouwonderneemt. Niet in de laatste plaats vanwege de initiërende aanpak: dé stuwende kracht van de BVR-Groep achter de ontwikkeling en realisatie van zowel klein- als grootschalige en complexe projecten.

Beleidsvisie

Om de te verwachten ontwikkelingen voor de komende jaren het hoofd te bieden, worden in het ‘Beleidsplan 2008 - 2013’ drie belangrijke aandachtsgebieden genoemd die aan het beleid voor de komende jaren ten grondslag liggen: risicospreiding, onderscheidend vermogen en continuïteit. Bij de realisatie van vastgestelde doelen staan innovatie en vernieuwing centraal. Verder kennen de wensen van opdrachtgevers, maar ook belangrijke ontwikkelingen in de samenleving en alles wat nodig is om de deskundigheid en vaardigheid van medewerkers op peil te houden een hoge prioriteit. Om de juiste wisselwerking tussen de kwaliteit van producten en de kwaliteit van medewerkers te waarborgen, is van een, op de individuele medewerker geënt, personeelsbeleid sprake. Van BVR medewerkers mag dan ook verwacht worden dat ze pro-actief, integer en klantvriendelijk zijn.

Kwaliteit

Binnen de BVR-Groep zijn alle werkmaatschappijen ISO-gecertificeerd en hanteren ze allemaal dezelfde hoge kwaliteitsnormen. Een investering die recht doet aan alle betrokkenen, dus aan klanten, opdrachtgevers, maar ook aan bouwpartners, leveranciers en financiers. Daarom is kwaliteit uitgangspunt en vindt de koppeling van het ISO-kwaliteitssysteem met de aanwezige, op maatwerk gebaseerde softwaresystemen vanuit een praktijkgerelateerde aanpak plaats. Deze aanpak bevordert, bewaakt en stimuleert de voortgang van ontwikkelings- en bouwprocessen en resulteert daardoor in een kwalitatief hoogstaand eindproduct. In dat verlengde worden alle door de Groep zelf ontwikkelde en gebouwde woningen met BVR Garant opgeleverd. Hiermee wordt als aanvulling op de reguliere GIW-garantievoorwaarden maar liefst vijf jaar volledige garantie gegeven. Tot nu toe is de BVR-Groep de eerste en enige bouwgroep in Nederland die een dergelijke garantie afgeeft. BVR Garant is mogelijk dankzij de toepassing van hoogwaardige materialen en installaties. Om de garantievoorwaarden te kunnen handhaven, is continuering van het hoge kwaliteitsniveau een voortdurend punt van aandacht. Alleen daardoor is en blijft de onderneming in voldoende mate toegerust om creatief en flexibel in te spelen op maatschappelijke en sociale ontwikkelingen. Tegelijkertijd maakt deze aanpak het bedrijfsmotto van de Groep volledig waar: Bouwen om te leven! 

Werkmaatschappijen (anno 2007)

De BVR-Groep bestaat uit de volgende, aan het bouwproces gerelateerde, werkmaatschappijen:

BVR Bouw Roosendaal

Deze werkmaatschappij maakt deel uit van de Bouwdivisie en houdt zich bezig met woning- en utiliteitsbouw in de ruimste zin des woords. Dit all-round bouwbedrijf heeft binnen de Groep de langste bouwtraditie en beschikt daarmee over een schat aan deskundigheid en ervaring.

BVR Bouw Breda

Deze werkmaatschappij maakt deel uit van de Bouwdivisie en houdt zich bezig met woning- en utiliteitsbouw in de ruimste zin des woords. BVR Bouw Breda dankt het succes mede aan de enorme groei van het aantal gerealiseerde nieuwbouwwoningen (o.a. Nieuw Wolfslaar) en nieuwe bedrijfscomplexen in en rondom Breda.

BVR Bouw Rotterdam

Deze werkmaatschappij maakt (sinds november 2007) deel uit van de Bouwdivisie en beschikt over veel grootstedelijke bouwervaring in zowel woningbouw als utiliteitsbouw. Met BVR Bouw Rotterdam heeft de BVR-Groep haar werkterrein in Zuid-Holland aanzienlijk vergroot.

Suijkerbuijk Bouw & Services

Deze werkmaatschappij maakt deel uit van de Bouwdivisie en ontstond uit de samenvoeging (officieel vanaf 1 januari 2008) van de reeds bestaande werkmaatschappij Aannemersbedrijf Suijkerbuijk en de afdeling Service & Onderhoud van BVR Bouw Roosendaal. Suijkerbuijk Bouw & Services richt zich op zowel kleinschalige nieuwbouwprojecten (particuliere woningbouw) als alle onderhouds- en renovatieprojecten.

BVR Materieeldienst

Deze werkmaatschappij verzorgt vanuit Roosendaal de bevoorrading van materieel op de bouwplaatsen en staat verder garant voor alle veiligheids- en kwaliteitskeuringen van het materieel. Ook het toezien op de naleving van ARBO-wetgeving behoort tot het omvangrijke takenpakket.

BVR Projectontwikkeling

BVR Projectontwikkeling heeft zich in de loop der jaren doen gelden als belangrijke opdrachtgever voor de bouwbedrijven van de BVR-Groep. De deskundigheid en ervaring ten aanzien van projectontwikkeling in z'n algemeenheid en het vermogen om op een creatieve manier intensief met derden samen te werken, maken deze werkmaatschappij tot ontwikkelingspartner bij uitstek. Tevens is BVR Projectontwikkeling verantwoordelijk voor het totale klantenmanagement. Daartoe worden kopers van een BVR-woning vanuit een 'one-stop-shopping'-filosofie in de showroom begeleid bij hun keuzes in keukens, sanitair, tegelafwerkingen en individuele bouwkundige aanpassingen.

BVR Facilitair

In deze werkmaatschappij zijn de afdelingen calculatie, administratie en controlling, personeelszaken, ICT, secretariaat en de receptie samengebracht. De samengevoegde disciplines werken in dienst van de andere werkmaatschappijen.



Inno Concept Bouwen

Met Inno Concept Bouwen introduceert de BVR-Groep een andere, sterk verbeterde manier van werken die afrekenet met de 'ongemakken en verrassingen' van de gebruikelijke bouwmethode. Het nieuwe bouwconcept slaat een brug naar een betere en effectievere samenwerking met partners. Het resultaat? Een veel hoger, zo niet optimaal rendement, mogelijk gemaakt door de digitale, drie-dimensionale verwerking van bouwgegevens vanuit een gezamenlijke, productoverschrijdende verantwoordelijkheid vorm te geven. Samenwerken met partners betekent in termen van Inno Concept Bouwen integratie van disciplines. De voordelen van het concept liegen er niet om: een betere beheersing van het productieproces, minimale risico's en een maximale kwaliteit!

Procesgericht werken

Sinds 2006 werkt de Bouwdivisie van de BVR-Groep met en in zogenoemde mini-companies. Daarbinnen zijn diverse medewerkers samen verantwoordelijk voor een aantal bouwprojecten. Aangezien binnen deze aanpak niet de functies van medewerkers centraal staan, maar het project als zodanig, wordt de onderlinge samenhang en communicatie tussen mensen aanzienlijk versterkt. Mini-companies, de naam zegt het al, zijn in feite kleine, autonoom opererende bedrijfjes binnen het grotere, overkoepelde en multidisciplinaire geheel van de BVR-Groep. 

"Aandacht staat synoniem voor groei"

Voor Martijn Jansen staat 'aandacht' synoniem voor groei. Met dit 'toverwoord' valt of staat naar zijn mening de totale organisatie. "Aandacht geeft richting aan beleid en doelstellingen. Het houdt je actief en bewust van de dingen die voor het bedrijf belangrijk zijn. Wanneer we geen aandacht meer zouden hebben voor onze klanten, medewerkers, producten en resultaten, kortom, de organisatie zouden verwaarlozen, zou de BVR-Groep geen lang leven meer beschoren zijn. Kijkend naar de organisatiestructuur, de kwaliteit van de medewerkers en het sociaal beleid van het afgelopen jaar ben ik van mening dat we 2007 niet onverdienstelijk hebben afgesloten!"

De kritische Personeelsmanager ziet echter ook verbeterpunten. "De ideale organisatie bestaat niet. Misschien op papier, maar daar blijft het dan bij. Mede om die reden, maar ook omdat de BVR-Groep zo nu eenmaal in elkaar zit, zijn en blijven we voortdurend op zoek naar manieren en mogelijkheden om het (nog) beter te doen. De invoering van de mini companies was zo'n moment. Gebaseerd op een vernieuwende impuls, maar dan meer voor intern gebruik, gaan deze compacte teams hun derde jaar in. Inmiddels kan worden vastgesteld dat de onderlinge samenwerking binnen de verschillende teams sterk verbeterd is. Mini companies zijn echter niet alleen voor dat doel in het leven geroepen. Wat we namelijk ook aan nieuwe initiatieven ontplooiën, het motto: 'anders denken, anders doen', is altijd op rendementsverbetering gericht. Dat resultaat-gericht opereren tijd vergt en niet altijd op stel en sprong bewerkstelligd kan worden, zijn we ons bewust. Vooral wanneer er een ingrijpende mentaliteitsverandering voor medewerkers mee gemoeid is. Vroeg of laat zal echter wel moeten blijken dat een verbeterplan zoden aan de dijk zet. Nieuwe initiatieven moeten immers wel renderen!"

Martijn Jansen loopt lang genoeg mee om te beseffen dat medewerkers de motor van de Groep draaiende houden. Hun motivatie, inzet en persoonlijke wensen om zich verder te ontplooiën en te ontwikkelen, moeten naar zijn mening gekoesterd worden. "Als werkgever doen we veel voor 'onze' mensen, heel veel zelfs. Wanneer ik het met andere bedrijven uit de branche vergelijk, onderscheiden we ons op diverse terreinen. Meer doen dan er conform de CAO behoort te worden gedaan, is daar een goed voorbeeld van. Ook kwam in 2007 de zgn. 'commissie bijzondere lasten' weer in actie om medewerkers financieel bij te staan bij noodzakelijke uitgaven die niet door reguliere voorzieningen of instanties worden vergoed. Speciale aandacht was er verder voor de wijzigingen in de sociale zekerheidswetgeving. In het bijzonder met betrekking tot de opvolger van de WAO, de 'Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen' (WIA). Bij deze in 2006 in werking getreden wet gaat het niet om wat een medewerker niet meer kan, maar juist om hetgeen hij nog wél kan. Als financieel gezonde werkgever hebben we na overleg met Meeûs Assurantiën van de mogelijkheid gebruik gemaakt om 'Eigenrisicodragers' te zijn."

De zorg voor het vaste personeel werd in 2007 gecontinueerd. Wederom kende het opleidingsbeleid een structurele aanpak die op het verbeteren van het totale opleidingsniveau gericht is. "Een belangrijk gegeven blijft de kwaliteit van het personeel. Met collectieve cursussen en trainingen, maar ook individuele opleidingen, houden we het deskundigheidsniveau van de organisatie op peil. Dat we ook middels de wijze waarop onderwerpen en thema's behandeld worden vernieuwend te werk gaan, bewijzen de 'BVR Games'. De trainingsaanpak in de vorm van serious gaming, in samenwerking met opleidingspartner KPE tot stand gekomen, was

uniek en is dan ook alleszins voor herhaling vatbaar!" Volop aandacht was er zoals gebruikelijk ook voor de opleiding en coaching van jonge mensen die zich het vak van metselaar of timmerman eigen willen maken. Jaarlijks biedt de BVR-Groep zo'n 25 leerlingen van het Samenwerkingsverband Praktijkopleiding Bouwnijverheid (SPB Bergen op Zoom) de mogelijkheid ervaring op de bouwplaats op te doen. Martijn Jansen: "De combinatie van theorie en praktijk is deze vaklieden in spé op het lijf geschreven. Mogelijkheden om praktijkervaring op te doen, maar dan voor mensen die een MBO-, HBO- of universitaire opleiding volgen, zijn er ook. Jaarlijks maken gemiddeld 20 stagiaires van deze faciliteiten gebruik. Op termijn is dit hét antwoord op het tekort aan goede, kwalitatieve collega's! Er is en blijft immers veel vraag naar goede vakmensen. Daar een bijdrage aan leveren, zien wij om die reden niet alleen in het belang van de eigen onderneming, maar ook in het belang van de gehele sector als zodanig."

"Ieder bedrijf wil zich van andere bedrijven onderscheiden. Logisch, want onderscheid is goed voor reputatie en imago. En dat is weer goed voor omzet en rendement. Neem nu Inno Concept Bouwen. Deze nieuwe door de Groep zelf ontwikkelde manier van bouwen, ging niet alleen als nationale primeur van start, maar geniet inmiddels ook de belangstelling van een toenemend aantal collega's en andere geïnteresseerden. Allemaal heel geweldig, laat daar geen twijfel over bestaan. Maar... zonder de juiste mensen, de juiste know how en de juiste middelen zou het nieuwe bouwconcept er nooit gekomen zijn. Daarom zal de ontwikkeling van medewerkers altijd een centrale plaats binnen de BVR-Groep blijven innemen. Het zorgt ervoor dat we onderscheidend kunnen denken en onderscheidend kunnen doen, omdat het streven naar onderscheid voorziet in de behoefte van ieder mens om levenslang te blijven leren...!"

12 “In onze mini company leeft het wij-gevoel!”

William de Grootte, Projectmanager van mini company 2, is positief. Over de gang van zaken tot nu toe, maar ook over de verdere mogelijkheden die hij voor de mini companies ziet. Praktijkman als hij is, wijst hij er echter wel op om vooral met de beide benen op de grond te blijven staan. “Door niet langer taken van medewerkers, maar het productieproces centraal te stellen, komt vanzelf het belang van samenwerking bovendien. Je wordt als het ware tot elkaar veroordeeld. Dat is namelijk wat

er in een mini company gebeurt: vanuit verschillende disciplines samen werken aan een aantal bouwopdrachten. Sinds de invoering van de nieuwe werkwijze is al best veel veranderd. Zo is in ons team het ‘wij-gevoel’ duidelijk aanwezig. Je vindt dit ook terug in de contacten met andere mini companies wanneer het gaat over ‘jullie’ projecten en ‘onze’ projecten. Gezonde concurrentie zullen we maar zeggen... Door in mini companies te werken, onderscheidt de BVR-Groep zich van collega-bouwgroepen.

Positief natuurlijk, maar laten we wel zo reëel zijn om plannen tussentijds bij te stellen wanneer dat nodig mocht zijn!” Op een kritische manier meedenken, ziet William de Grootte als z'n plicht. “De mini companies,” zo zegt hij, “zijn in beginsel in het leven geroepen om resultaatgericht te opereren. De doorgroefase waarin we vertoeven, heeft echter tijd nodig om zich verder uit te kristalliseren. Vooruitlopen op dingen die er nu niet zijn, heeft dus geen zin. Laten we vooral praktisch blijven kijken naar hetgeen reeds bereikt is. Een aantal zaken springt er dan duidelijk uit. Bijvoorbeeld de veel betere onderlinge samenwerking tussen medewerkers. Ik merk dat we dingen niet langer als vanzelfsprekendheid aannemen, maar er eerst met elkaar over van gedachten willen wisselen. Een grote vooruitgang betreft verder de inkoopverantwoordelijkheid van iedere mini company. Voorheen gebeurde dit centraal. Nu heeft elke mini company de beschikking over een ‘eigen’ inkoper. Aangezien deze mede-verantwoordelijk is voor de realisatie van projecten, is zijn betrokkenheid bij het eindproduct veel groter dan in de oude werksetting. Andersom maken we uiteraard ook gebruik van de kennis en ervaring van de uitvoerder. Van zijn tips en praktische inzichten kan de inkoopmedewerker immers weer profiteren. Denk maar aan adviezen over materialen en de toepassing ervan, adviezen op logistiek gebied, etc. Kortom, de wisselwerking tussen de verschillende disciplines werpt vruchten af!”

De toekomst van de mini companies ziet William de Grootte met vertrouwen tegemoet. Wel is hij van mening dat een aantal ontwikkelingen van invloed zal zijn op de uiteindelijke wijze van werken. “Het is geen geheim dat we steeds groter gaan bouwen. Projecten worden mede om die reden complexer en specifiek. Om deze tendens beter

het hoofd te bieden, zullen we anders te werk moeten gaan. Bij grotere projecten is het zaak de verantwoordelijkheid voor het eindproduct meer als team invulling te geven. Bijvoorbeeld door bepaalde werkzaamheden naar de plaats van handeling te verleggen. Een bouwkeet erbij dus, maar dan voor de mini company. Het betekent dat uitvoerders er op de bouwplaats niet langer ‘alleen’ voor staan, maar desgewenst direct in overleg met hun mede-compagnons kunnen treden en andersom. We kunnen er niet om heen: voeling houden met wat er op de bouwplaats gebeurt, is van wezenlijk belang voor het eindproduct. Voor een deel roepen we dit natuurlijk wel over onszelf af. Bij alles wat de BVR-Groep bouwt, is kwaliteit immers uitgangspunt. Daarom sta ik op het standpunt dat praktijkervaringen en daar op gebaseerde suggesties zwaar moeten wegen. Een aantal disciplinegebonden verantwoordelijkheden moet dan ook blijven bestaan. Zo ligt de eindverantwoordelijkheid voor de realisatie van projecten formeel bij de mini company. Accoord! In de praktijk is het daarentegen de projectmanager van wie men verwacht dat hij de kar trekt. Een uitdaging extra dus. Maar wel een die vergelijkbaar is met de specifieke know how en ervaring die mijn mini compagnons aanwenden om er samen het maximale uit te halen!”

"BVR hoeft de kleine lettertjes niet te lezen. Dat hebben ze bij Meeùs al gedaan!"

Suus van de Vijfeijken, Directeur Meeùs Assurantiën in West-Brabant en Zeeland, kent de BVR-Groep vanaf de eerste kennismakingsgesprekken in 1992. Toendertijd telde het bedrijf zo'n 150 personeelsleden. Dat aantal is in de loop der jaren meer dan verdubbeld. Met de uitbreiding van BVR Bouw Rotterdam in Zuid-Holland, eind 2007, bedraagt het aantal medewerkers ruim 300. Suus van de Vijfeijken: "Met de groei van de organisatie groeide ook de behoefte aan een assurantie-adviseur met 'affiniteit' voor de bouw. Maatwerk dus. Maar dan wel vanuit een brede context. De verzekeringsplichten en dito verantwoordelijkheden van een organisatie als de BVR-Groep zijn immers legio. Dat kan variëren van bedrijfsauto- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekeringen tot gebouwen- en inventarisverzekeringen (brand-, opstal- en inboedelverzekeringen). Zo maakt ook het complete pakket sociale verzekeringen deel uit van onze 'BVR-portefeuille'. Met name ten aanzien van deze categorie verzekeringen is de laatste jaren veel veranderd. Denk maar aan de intrede van het fenomeen zorgverzekering. Daarnaast is de sociale wet- en regelgeving voor werkgevers complexer geworden. Toen de 'WAO' in 2006 plaatsmaakte voor de 'WIA' (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) had dat verregaande gevolgen voor de relatie tussen werkgevers en werknemers die (deels) arbeidsongeschikt zijn. De privatiserende effecten van de nieuwe wet vroegen dan ook om nader overleg. Na rijp beraad koos de BVR-Groep er voor 'WGA-Eigenrisicodrager' te zijn. De verzekeringstechnische uitwerking en uitvoering van deze keuze verzorgen wij."

Veel bedrijven bieden medewerkers de mogelijkheid aan een 'collectieve zorgverzekering' deel te nemen. Naast premievoordeel biedt dit in een aantal gevallen ook beduidend betere voorwaarden. Elice van Hal, adviseur collectieve zorgverzekeringen: "BVR is een werkgever die een collectieve zorgverzekering in huis heeft met een extra uitgebreide aanvullende dekking. Hiermee gaat men dus een stuk verder dan wat op basis van het basispakket verplicht is. Dat de meeste personeelsleden van deze collectieve mogelijkheid gebruik maken, zegt uiteraard iets over de kwaliteit van de verzekering. Wat echter in eerste instantie vooral in het voordeel van de medewerker lijkt, speelt in tweede instantie ook de werkgever in de kaart. De uitstekende behandelings- en revalidatiefaciliteiten die de BVR-verzekering kent, werken namelijk preventief. Wanneer mede daardoor het ziekteverzuim kan worden beperkt, staat de continuïteit van het bedrijf minder onder druk en kan een werkgever bovendien besparen op de (extra) kosten die hij anders voor zieke medewerkers moet maken. Vergeet niet dat BVR relatief veel oudere bouwvakkers in dienst heeft. Het risico dat er onder deze groep medewerkers fysieke klachten de kop opsteken, is niet klein. Wanneer je dus in de vorm van een goede zorgverzekering een preventiemiddel in de hand hebt, is dat mooi meegenomen. Bovendien versterkt het de vertrouwensband tussen werkgever en werknemer. Zoiets met een zorgverzekering 'meeverzekerden', moet je als werkgever natuurlijk niet nalaten...!"

Als grootste intermediair van Nederland is Meeùs Assurantiën in de onderhandelingen met verzekeringsmaatschappijen natuurlijk best in staat een aardige vuist te maken. Hierdoor wordt zeer scherp ingekocht. Suus van de Vijfeijken: "Bedrijven die van onze diensten gebruik maken, kunnen van onze lage premies profiteren. Daar zijn ze voor. Toch gaat het ons niet alleen om de financiële kant van de zaak. Sociale verzekeringen hebben immers altijd betrekking op mensen.

Daarom is zorgvuldigheid geboden. Evenzo open en eerlijk adviseren. Veel werkgevers zien je nu eenmaal niet alleen als tussenpersoon, maar ook als vertrouwenspersoon. Als degene die weet hoe een bedrijf z'n medewerkers het best kan verzekeren tegen de gevolgen van ziekte en blijvende arbeidsongeschiktheid. Als degene die verstand heeft van pensioenen en andere oudedagsvoorzieningen. Kortom, als degene die weet wat goed is voor werkgever én werknemer. Wat meteen opvalt aan BVR is dat men voortdurend zoekt naar manieren om meer te doen dan hetgeen wetmatig moet. Op de een of andere manier zit dat bij deze bouwgroep in de genen. Het voordeel is uiteraard dat men zich dankzij deze mensgerichte aanpak van andere regionale werkgevers onderscheidt. Wij van Meeùs helpen en adviseren BVR daar graag bij." Dat er aan de samenwerking tussen Meeùs en BVR-Groep niets valt af te dingen, bleek onlangs nog toen één van de medewerkers van BVR heel toepasselijk zei: "BVR hoeft de kleine lettertjes niet zelf te lezen. Dat hebben ze bij Meeùs al gedaan...!"

Dianne Rombouts, Klantenmanager BVR Garant

16

“BVR Garant, voor de trotse bezitter van een nieuwe woning uniek”

Wie een BVR-woning* koopt, krijgt er BVR Garant bij. Klantenmanager Dianne Rombouts weet er alles van. Zij is immers degene die kopers met een klacht over hun woning te woord staat en verder van dienst is. Ook hoort zij de vele positieve reacties en verhalen van mensen wanneer in voorkomende gevallen blijkt dat BVR Garant inderdaad een stuk verder gaat dan de reguliere G.I.W.-garantievoorwaarden. “Natuurlijk is het beter wanneer klanten ons niet bellen. Dan is alles naar wens. Gelukkig is dat in de meeste gevallen ook zo. Een ieder zal echter begrijpen dat bouwmaterialen, zeker wanneer het om nieuwe woningen gaat, kunnen ‘werken’.

Ook kan het zijn dat CV- en WTW-installaties bij nader inzien opnieuw moeten worden afgesteld of gecontroleerd op eventuele onvolkomenheden af fabriek. Met BVR Garant hebben klanten de zekerheid dat onverhoopte problemen snel worden verholpen. En dat is voor de trotse bezitter van een nieuwe woning uniek!”

Toen BVR Garant in 2000 van start ging, kon niemand bevroeden dat er zeven jaar later nog steeds geen andere bouwondernemer in Nederland te vinden is die het aandurft

*) door de BVR-Groep zowel ontwikkelde als gebouwde woning.

G.I.W.-garantietermijnen, een aantal tot zelfs vijf jaar, te verlengen. Dianne Rombouts maakt uit de opmerkingen van klanten regelmatig op dat het met de garantievoorwaarden bij andere bouwbedrijven in veel gevallen heel ‘anders’ geregeld is. “Wat je vooral hoort, is dat men ons dankzij het speciaal daarvoor in het leven geroepen – gratis – telefoonnummer rechtstreeks kan vertellen wat er aan de hand is. Dat op zich al is bijzonder. Veel andere bouwbedrijven verzoeken klanten, zeker naarmate de woning langer bewoond wordt, een eventuele klacht schriftelijk te melden. Bij ons is dat niet nodig. Wanneer een gemelde klacht onder de garantievoorwaarden valt, kan men daarover tot en met de laatste dag van de garantietermijn, afhankelijk van het euvel dus tot maximaal vijf jaar (buiten GIW) oplevering, contact opnemen. We zullen de klant dan net zo behandelen als we dat op de eerste garantiedag zouden hebben gedaan. Met BVR Garant onderscheiden we ons van collega's. De wijze waarop we klachten in behandeling nemen en afwikkelen, hoort daar zeker bij!”

Naast de nodige aandacht en tijd voor klanten vergt BVR Garant ook hele goede afspraken met bouwpartners.

17



Zij moeten immers hun garantieverantwoordelijkheid garanderen. Daartoe zijn met betrokken onderaannemers en leveranciers goede afspraken gemaakt. Dianne Rombouts: “Wanneer op voorhand duidelijk is dat het om de expertise van een van onze bouwpartners gaat, schakel ik altijd direct de betrokken onderaannemer in. Die koppelt dan op zijn beurt terug hoe en wanneer de klacht wordt verholpen. In andere gevallen kunnen klanten een bezoek van onze eigen buitendienstmedewerker verwachten. De kracht van BVR Garant is dat we niet alleen G.I.W.-garantietermijnen verlengen, maar klanten in de vorm van een aantal periodieke controlemomenten bovendien extra zekerheid bieden. Zo nemen wij gedurende de eerste vijf jaren het onderhoud voor CV- en WTW-installaties voor onze rekening. Bovendien vindt na één jaar en drie maanden een grondige bouwkundige inspectie plaats. Aan de hand van een uitgebreide controlelijst kunnen mensen eventuele klachten vooraf zelf inventariseren. Indien gegrond, worden deze tijdens of na de inspectieronde verholpen. BVR Garant is een goed voorbeeld van de sterke klantgerichtheid waarmee de BVR-Groep zich in de markt onderscheidt. Andere bouwers bieden deze unieke, voor ons trouwens vanzelfsprekende garantiefaciliteiten niet. Bij de introductie van BVR Garant zochten we naar een slogan. Het werd ‘zorgeloos wonen’. Dankzij de hoge kwaliteit van onze woningen en de verregaande nazorg die we klanten bieden, kunnen en zullen we die belofte gestand blijven doen!”

"Werkgevers zakelijk
en werknemers
persoonlijk
gezonder maken!"

Op zieke werknemers zit geen enkele werkgever te wachten. Improductiviteit kost 'de baas' immers geld. Mætis, binnen de arbodienstverlening een van de grootste experts op het gebied van verzuim- en gezondheidsmanagement, biedt werkgevers onder andere hulp bij het terugdringen van ziekteverzuim. Zo worden uitgebreide mogelijkheden geboden op zowel het gebied van verzuim- en reïntegratiebegeleiding als het voorkomen van verzuim en blijvende arbeidsongeschiktheid. Tegelijkertijd richt Mætis zich ook op de werknemer. Die kan indien gewenst 'zijn' eigen ARBO-arts inschakelen.

De heer Oei is zo'n arts. In 2003 zette hij een punt achter een 20-jarige carrière als huisarts. Sindsdien is hij actief voor Mætis en heeft hij onder andere de BVR-Groep als klant. De 'dubbele verantwoordelijkheid' van de hedendaagse ARBO-arts spreekt hem aan. De heer Oei: "De ARBO-arts van nu is niet meer te vergelijken met de bedrijfsarts van vroeger. In feite dienen we twee heren. Onze dienstverlening is er namelijk op gericht om werkgevers zakelijk en werknemers persoonlijk gezonder te maken. Centraal in de relatie tussen werkgever en werknemer staat de wederzijdse afhankelijkheid van elkaar. Een middelgroot bedrijf als BVR kan zonder medewerkers niet presteren.

Andersom kunnen werknemers niet zonder BVR. Zolang alles volgens plan verloopt en medewerkers gewoon hun werk doen, is er niets aan de hand. Dat verandert echter wanneer een medewerker ziek wordt. Dan moeten er dingen geregeld worden en zal een werkgever er alles aan willen doen om het verzuim van de zieke tot een minimum te beperken. Een intermediair als Mætis kan werkgevers daarbij van dienst zijn!"

"Bij BVR heeft men oog en oor voor de medewerker als mens. Mede om die reden is het vertrouwen dat werknemers in deze werkgever stellen groot. Kijk je naar de bouwplaatsmensen dan valt direct op dat meer dan 30% van de bouwvakkers 55 jaar of ouder is. Ik ben van mening, en gelukkig vindt BVR dat ook, dat je de lichamelijke belasting van metselaars en timmerlieden niet mag onderschatten. Omdat wij van Mætis bouwvakkers regelmatig keuren, in een aantal gevallen zelfs vanaf het moment dat men op jonge leeftijd als SPB-leerling aan de slag gaat, zijn we bekend met de problemen die bij deze groep werknemers op latere leeftijd kunnen ontstaan. We richten ons dus niet alleen op medewerkers die ziek zijn. Integendeel, gezonde mensen gezond houden, is net zo belangrijk. Mede om die reden wijzen wij onze klanten op het belang van leeftijdsgericht beleid. Dit wil zeggen dat je als werkgever bewust rekening houdt met de leeftijd van werknemers. BVR geeft aan dit advies gehoor. Daarnaast kunnen vele soorten keuringen uitgevoerd worden en tal van cursussen en trainingen worden verzorgd. Een werkgever als de BVR-Groep die zelf aandacht heeft voor het wel en wee van medewerkers onderscheidt zich daarmee niet alleen van andere werkgevers, maar heeft bovendien voorsprong. De ervaring leert namelijk dat deze werkgevers op het gebied van preventie en voorlichting zelf reeds het nodige doen om werknemers gezond te houden. Het lage ziekteverzuim van BVR is daarvan het levende bewijs!"

"Inno Concept Bouwen, dé norm voor bouwen in de toekomst!"

Loek Krijnen is de constructeur van de 'ICB company'. Als zodanig rekent hij uit aan welke bouwtechnische specificaties de totale constructie, inclusief fundering, moet voldoen. Is dat gebeurd, dan is het driedimensionale basismodel gereed voor verder gebruik. Onder andere voor bouwpartners. Loek Krijnen: "Inno Concept Bouwen is een unieke, maar tevens

onontkoombare 'uitvinding'. Wat namelijk enerzijds te maken heeft met innovatie en toekomstgericht handelen, komt aan de andere kant voort uit jarenlange onvrede met traditionele bouwmethoden. Dit laatste verklaart de zoektocht naar een probleemoplossend alternatief. Het werd Inno Concept Bouwen, dé norm voor bouwen in de toekomst!" Voor Loek Krijnen is de conclusie simpel: wie in de bouwnijverheid een rol van betekenis wil blijven spelen, krijgt vroeg of laat met de noodzaak van een

driedimensionale aanpak (à la Inno Concept Bouwen) te maken. "Wie deze slag mist, wordt op termijn niet meer serieus genomen. Vergelijk het maar met de functie van de computer in onze geautomatiseerde samenleving. Chatten of op een andere digitale manier on-line met anderen communiceren, vinden we de gewoonste zaak van de wereld. Een mailtje sturen naar de andere kant van de planeet, bijvoorbeeld naar een familielid, vriend, bekende of zakenrelatie, vinden we al even vanzelfsprekend. Waarom zouden we dan in een branche als de bouwnijverheid, waar zo ontzettend veel dingen door miscommunicatie fout kunnen lopen, op de oude voet verder gaan? Is het niet gewoon veel beter en verstandiger om gebruik te maken van bouwmethoden die onnodige

problemen en dito kosten tot een minimum beperken? En is het – last but not least – ook niet zo dat we opdrachtgevers daarmee op een gunstige manier in de kaart spelen, omdat we projecten tegen een veel betere prijs/kwaliteitsverhouding kunnen ontwikkelen en bouwen? Voor mij staat één ding vast: samenwerken in de bouw wordt op termijn een driedimensionale aangelegenheid. Bedrijven die daar niet aan willen, dan wel geen kans zien tijdig aan te haken, verliezen hun bestaansrecht. De kracht van Inno Concept Bouwen schuilt in de vroegtijdige duidelijkheid die tussen partners over het te realiseren eindproduct wordt verkregen. Zo zijn bij het doen van de bouwvraag in principe alle bouw- en installatietechnische gegevens bekend. Evenzo de exacte maatvoering en productspecificaties van materialen en halffabrikaten. Kortom, bouwen met Inno Concept Bouwen is onder alle omstandigheden bouwen met zekerheid!"

"Met meer
fantasie kan
het heel anders
én veel beter"

Henk Aretz, Senior Trainer KPE (Kenniscentrum Projectadvisering Educatie):

"BVR stelt medewerkers in staat zich te ontplooiën. Bovendien doet men dat bij voorkeur op een anders-dan-anders manier. Een streven trouwens dat erg aansluit bij hoe wij bij KPE over bedrijfsopleidingen en -cursussen denken. Innovatief omgaan met deskundigheidsbevordering van medewerkers vergt echter wel de nodige creativiteit en investeringsbereidheid van een bedrijf.

Daar staat tegenover dat je betere mogelijkheden creëert om mensen te bereiken. Wie zit er nou te wachten op het jaar in jaar uit afdraaien van gestandaardiseerde cursusprogramma's. In veel gevallen zijn deze niet alleen enorm saai voor de deelnemers, evenmin wordt men tot enige vorm van interactie uitgenodigd. We vinden het de gewoonste zaak van de wereld dat aannemers investeren in nieuw materieel. Waarom dan niet ook diezelfde gedachtengang toegepast bij cursussen voor de bouwnijverheid?" Het is de stellige mening van Senior Trainer Henk Aretz. Jarenlang is hij als trainer actief en jarenlang ziet hij hoe nog steeds veel bedrijven zich er met de zgn. 'verplichte nummertjes' van afmaken. "De CAO voor bouwplaatsmensen schrijft jaarlijks twee studiedagen voor. Een mooie gelegenheid, zou ik zeggen, om in te spelen op onderwerpen die voor deze medewerkers belangrijk zijn. In de praktijk zie ik veel bouwondernemers echter niet echt geïnteresseerd zijn in wat hun 'eigen' bouwvakkers bezighoudt en komt men vaak niet verder dan: doe maar iets over veilig werken in de bouw... Jammer! Met net iets meer fantasie kan het heel anders én veel beter...!"

"In een bedrijf kunnen verschillende deskundigheden en disciplines onderscheiden worden," legt Henk Aretz uit. "Vanzelfsprekend zijn er onderwerpen die alle medewerkers aangaan, maar daarnaast kent iedere functiegroep z'n eigen aandachtspunten en leerbehoeften. Die moet je onderkennen en serieus nemen. Omdat BVR zich in het opleidingsbeleidsplan tot hoofdlijnen beperkt, is het aan ons om voor de verdere uitwerking van opleidingen en

cursussen concrete ideeën aan te dragen. Deze uitdaging gaan we graag aan. Natuurlijk omdat BVR open staat voor vernieuwing en wij op die manier onze creatieve lusten kunnen 'botvieren'. Een mooi voorbeeld vormen de eind vorig jaar gehouden 'BVR Games', gebaseerd op een heus en eigentijds spel, compleet met scores, 'verliezers' en 'winnaars'. Daarbij hebben bouwvakkers hun praktische kennis over de gang van zaken op de bouwplaats in kleine workshops getoetst aan een aantal gerichte vraag- en probleemstellingen. Nog niet zo lang geleden stelde BVR het reilen en zeilen binnen de mini companies aan de orde in de vorm van een open discussie à la Het Lagerhuis. Het zijn voorbeelden van hoe je op een meer eigentijdse, maar daarnaast vooral effectievere manier medewerkers bij hun eigen functioneren en betekenis voor het bedrijf kunt betrekken. Want daar gaat het om: verantwoordelijkheid krijgen en verantwoordelijkheid dragen, op alle niveaus binnen de organisatie. Een goed op de mensen afgestemd opleidingsprogramma draagt daar zeker aan bij. BVR is zich dat bewust, investeert in de deskundigheid van medewerkers en onderscheidt zich daarmee van andere bouwondernemers. Nogmaals, het kost meer tijd, meer energie en natuurlijk ook meer geld, maar je krijgt er als bedrijf veel (beter gemotiveerde en beter functionerende medewerkers) voor terug! ♥

Peter Hansler, Projectmanager (BVR Bouw Rotterdam):



Bouwen om te werken
BVR Bouw Rotterdam

24

"BVR Bouw Rotterdam op de kaart gezet!"

Peter Hansler kan na 28 jaar in de bouwnijverheid actief te zijn, bogen op een ruime ervaring. Sinds de start van BVR Bouw Rotterdam (november 2007) is hij een van de projectmanagers van het nieuwe bouwbedrijf. Aan het woord is dan ook een enthousiaste medewerker die er meteen vanaf z'n eerste werkdag flink tegenaan moest. Tijd om wat eerste indrukken van de BVR-Groep op te doen, was er niet. "Dat komt later wel," zegt de vooral praktisch ingestelde Projectmanager. "Aan werk geen gebrek in Zuid-Holland. Aan voldoende collega's helaas wel. Voorlopig althans, want op de afdeling personeelszaken doet men er alles aan om geschikte medewerkers te vinden. Op wat voor termijn dat gaat lukken, is moeilijk te zeggen. De arbeidsmarkt in de bouw staat zwaar onder druk en dat merk je."

Voor Peter Hansler is Zuid-Holland bekend terrein. Zo weet hij ook dat de concurrentie in deze contreien groot is. "Onder dergelijke omstandigheden een nieuw bouwbedrijf beginnen, vergt visie en lef. Toen ik met de BVR-Groep kennismaakte, werd mij echter al snel duidelijk dat het voor deze bouwgroep de hoogste tijd was geworden op Zuid-Hollandse bodem neer te strijken. De aard en omvang van de te bouwen werken, denk maar aan Sassenheim, Wassenaar, Delft en Pijnacker, plus de verwachtingen voor de toekomst liegen er niet om. Opvallend aan BVR waren verder de moderne uitstraling van het bedrijf, de verregaande automatisering, het sterk groepsgericht denken en het sociaal beleid dat in de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden doorklinkt. Dankzij dit soort kenmerken en eigenschappen weet BVR zich van andere bouwbedrijven te onderscheiden. Bovendien heeft het 'moederbedrijf' op het gebied van algemeen management, projectontwikkeling en materiaalbeheer alle kennis en ervaring in huis om de bouwbedrijven op een adequate wijze hun werk te laten doen!"

De vraag of de mensen van BVR Bouw Rotterdam de opbouw van het nieuwe bedrijf als een echte uitdaging zien, wordt door Peter Hansler bevestigend beantwoord. "Niet alleen op kantoor, maar ook op de bouwplaats hebben we het gevoel dat we samen verantwoordelijk zijn voor de toekomst van het bedrijf. De werkdruk die als gevolg van de krappe personele bezetting is ontstaan,

25



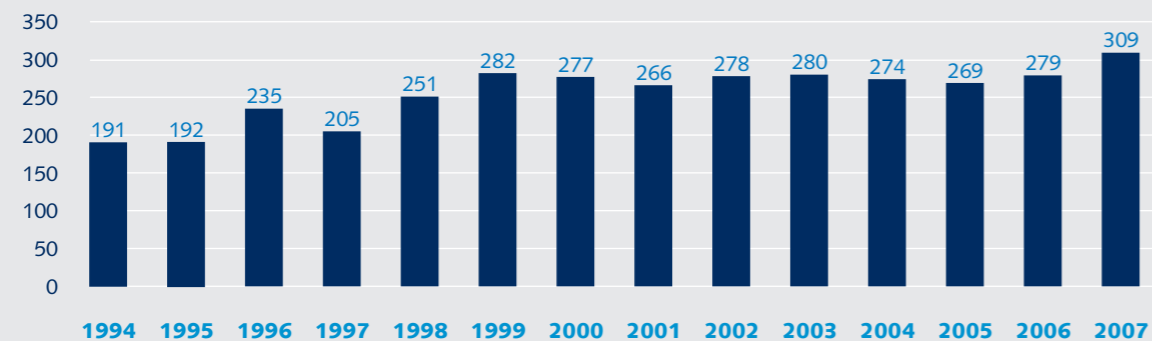
werkt zelfs stimulerend. Alsof we er allemaal een extra schepje bovenop doen om BVR Bouw Rotterdam op de kaart te zetten... Nu eigenlijk al, maar helemaal wanneer we op volle sterkte opereren, kunnen potentiële opdrachtgevers en partners niet langer om BVR Bouw Rotterdam heen. Zeker wanneer men eenmaal met de vernieuwende en initiërende aanpak van de Groep kennis heeft gemaakt. Uiteraard is bouwen een kwestie van kennis, vaardigheid en vertrouwen. Bedrijven die echter daar bovenop in staat zijn opdrachtgevers een betere prijs/kwaliteitverhouding te bieden, hebben de toekomst!"

Bezetting werknemers in absolute aantallen (FTE's)

Werkmaatschappij	01-01-2007	in dienst	doorstroom	uit dienst	31-12-2007	FTE's
BVR-Groep NV	7	1	0	1	7	7,0
BVR Facilitair	43	10	8	5	48	39,9
BVR Projectontwikkeling	11	3	0	4	10	9,6
BVR Bouw Roosendaal	90*	9	0	11	88	87,4
BVR Bouw Breda	66	10	0	10	66	65,0
BVR Bouw Rotterdam	0	34	0	3	31	30,2
Suijkerbuijk Bouw & Services	54*	3	0	6	51	50,2
BVR Materieeldienst	8	0	0	0	8	8,0
Totaal	279	70	8	40	309	297,3

*) Dertig personen van BVR Bouw Roosendaal, afdeling Service & Onderhoud zijn overgeplaatst naar Suijkerbuijk Bouw & Services

Ontwikkeling aantal werknemers (1994-2007)



In- en uitstroom vaste werknemers (2003-2007)

Personeelstroom	2003	2004	2005	2006	2007
1 januari	300	280	274	269	279
In dienst	19	10	16	35	70
Doorstroom	9	10	13	12	8
Uit dienst	33	16	21	25	40
31 december	280	274	269	279	309

Functiegroepen (2001-2007)

Jaar	Directie	Kantoor	Uitvoerend	Totaal
2001	9	113	155	266
2002	9	113	156	278
2003	8	110	162	280
2004	8	110	156	274
2005	7	108	154	269
2006	7	121	151	279
2007	7	139	163	309

Uitzend-, en detacheringskrachten, stagiairs, SPB'ers

Werkmaatschappij	Uitzendkrachten	Stagiairs	SPB'ers
BVR-Groep NV	-	-	-
BVR Facilitair	1	4	-
BVR Projectontwikkeling	1	2	-
BVR Bouw Roosendaal	3	11	9
BVR Bouw Breda	1	6	7
BVR Bouw Rotterdam	-	-	-
Aannemersbedrijf Suijkerbuijk	2	1	2
BVR Materieeldienst	-	1	-
In 2007	8	25	18
In 2006	9	21	18
In 2005	15	16	27
In 2004	19	29	26
In 2003	12	23	25
In 2002	11	23	20
In 2001	10	31	10

Verdeling voltijd-deeltijd (peildatum 31-12-2007)

Voltijd	277 medewerkers	277 FTE's	89,6%
Deeltijd	32 medewerkers	11,7 FTE's	10,4%

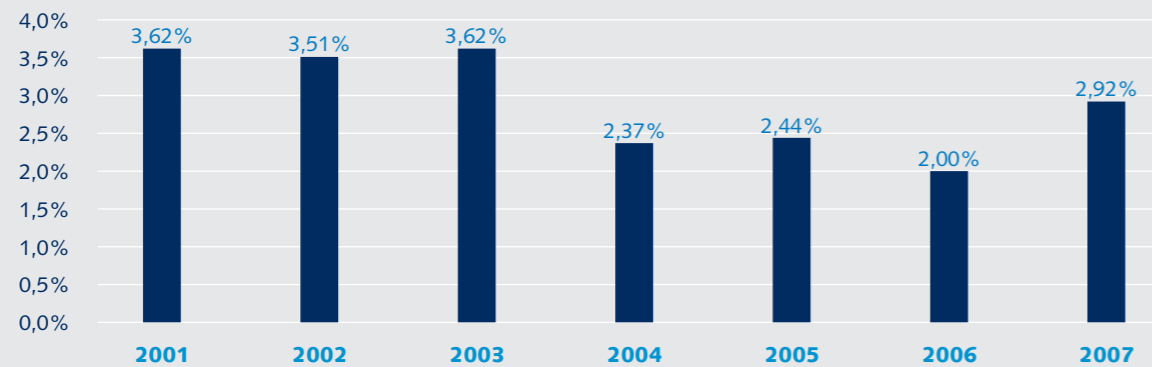
Gemiddelde leeftijd (2002-2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kantoormedewerkers	39	38	39	40	39	40
Timmerlieden	42	43	44	44	45	46
Metselaars	46	46	47	47	47	46

Gemiddeld aantal dienstjaren (2002-2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kantoormedewerkers	7,0	8,1	8,7	8,8	8,6	7,4
Timmerlieden	9,0	11,9	12,3	14,0	15,2	13,8
Metselaars	12,0	12,5	13,3	14,0	14,4	14,4

Ziekteverzuim (2001-2007)



Opleidingsniveau's

Werkmaatschappij	per 31-12-2007	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
BVR-Groep NV	7	-	-	1	6
BVR Facilitair	48	-	8	19	21
BVR Projectontwikkeling	10	-	-	2	8
BVR Bouw Roosendaal	88	-	57	16	15
BVR Bouw Breda	66	-	50	7	9
BVR Bouw Rotterdam	31	-	23	5	3
Suijkerbuijk Bouw & Services	51	-	40	7	4
BVR Materieeldienst	8	-	6	1	1
Totaal	309		184	58	67

1 = geen / basisonderwijs niveau 3 = HAVO / VWO / MBO niveau
 2 = VBO / VMBO niveau 4 = HBO / WO niveau

Jubileea 2007

12,5 jaar in dienst

Jack Ansems	BVR Bouw Breda
Cees Quirijnen	BVR Bouw Breda
Corina Vermeeren – Sep	BVR Bouw Roosendaal
Johan Konings	BVR Bouw Breda
Toine van de Riet	BVR Bouw Roosendaal
Christian van Zundert	BVR Bouw Breda
Rietje van Zundert	BVR Facilitair
Martin Jansma	BVR Projectontwikkeling
Arie Star	BVR Facilitair
Madileen van Zitteren	BVR Bouw Roosendaal
Tino van Dijck	BVR Bouw Breda

25 jaar in dienst

Leo van der Linden	BVR Bouw Roosendaal
Jac Koeken	BVR Bouw Roosendaal
Willem Hereygers	BVR Bouw Roosendaal
Bart Jochems	BVR Bouw Roosendaal
Jan den Biggelaar	BVR Bouw Roosendaal
Sjef van Dun	BVR Bouw Breda

40 jaar in dienst

Leny Hectors – Uytdewillegen	BVR Facilitair
Jan Goos	BVR Bouw Roosendaal
Rien Goos	BVR Bouw Roosendaal
Ad van der Heijden	Suijkerbuijk Bouw & Services

Ad Vromans, Directeur Kwaliteit, Personeel en Organisatie (KPO):

30

"Verschil moet er zijn"

Bij de BVR-Groep waren eind 2007 ongeveer 310 mensen werkzaam. Een niet geringe toename ten opzichte van het jaar ervoor. Toen bleef de teller immers op 279 'steken'. Dat het bij een dergelijk aantal personen om een gemêleerd gezelschap gaat, zal niemand verbazen. Het totale personeelsbestand bestaat dan ook uit een mix van uiteenlopende deskundigheden en ervaringen. Zeg maar uit mensen die pas in dienst zijn, mensen die al langere tijd meelopen, maar ook mensen die zich de eerste schrille treden van de Groep nog als de dag van gisteren kunnen herinneren. Zij allen zorgen ervoor dat we ook morgen weer 'gewoon' kunnen staan voor de kwaliteit en service die klanten van ons gewend zijn. Of je daarom op zo'n 'club mensen' trots mag zijn, misschien beter gezegd: trots moet zijn? Of je in hun deskundigheid moet blijven investeren, omdat zij daar als

vaklieden recht op hebben? En last but not least: of je de mening van medewerkers zwaar moet laten wegen op momenten dat er om hun expertise gevraagd wordt? De antwoorden op deze vragen laten zich gemakkelijk raden. In ieder woordenboek staat namelijk dat retorische vragen zichzelf beantwoorden, omdat ze de vraagstelling bevestigen. Of dit betekent dat de behoefte aan gemotiveerde en vakkundige medewerkers automatisch in zichzelf voorziet, valt echter te betwijfelen. Werkgevers die namelijk het beste uit medewerkers naar boven willen halen, zullen zich op hun beurt óók van hun beste kant moeten laten zien!

Vragen of geen vragen, mensen zijn en blijven de stuwende kracht achter de BVR-Groep. Hun gedrevenheid en betrokkenheid weerspiegelen een bedrijf dat gezond is

31

en hen volop de kans geeft talenten en vaardigheden verder uit te bouwen. Het resultaat? Medewerkers die tevreden en gemotiveerd zijn en zich bovendien sterk met de organisatie verbonden voelen! Het is deze wisselwerking tussen mens en bedrijf die zich in een sociaal beleid vertaalt waarmee de BVR-Groep zich op een onderscheidende manier als werkgever profileert. Dat deze prestatie extra bijzonder is, is niet verwonderlijk. De positie van de BVR-Groep op de arbeidsmarkt voert namelijk terug naar de inzet en gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle medewerkers. Onderscheid in onderscheid dus, want als regionale werkgever heeft er over één ding bij de BVR-Groep nog nooit enige twijfel bestaan: verschil moet er zijn...!"