

HR en duurzaamheid hebben stevige impact op toekomst vastgoedmarkt



De installatiesector heeft een geschiedenis achter de rug van opeenvolgende transformaties. Ook nu nog is de sector volop in beweging, waarbij de krappe arbeidsmarkt, de toenemende vraag naar duurzame oplossingen en productinnovaties hun eigen uitdagingen kennen. Een overkoepelend thema dat hierop inspeelt, is de mensgerichte aanpak. De mens is niet langer een resource, maar een cruciale factor in de energietransitie.

In de dynamische vastgoedsector is het tekort aan gekwalificeerd personeel een terugkerend knelpunt. Dit geldt zeker voor de installatietechniek, een sector die bovendien zwaar leunt op technologische ontwikkelingen en energietransitie. Toch weet de Breman Installatiegroep, een landelijk werkende groep met ruim 1600 medewerkers, zich te onderscheiden. Volgens Bas Niezing, HR-directeur bij Breman, ligt het geheim niet alleen in hun technische innovaties, maar vooral in de manier waarop ze hun medewerkers benaderen. “We willen meer teruggeven aan aarde, klanten en medewerkers dan we nemen”, zegt Niezing. Hij verwijst naar hun gewaagde doel: iedereen energiepositief. Dit begint bij de werknemers, die het bedrijf centraal stelt in het beleid.

DNA

Breman is de laatste jaren bezig geweest met het ontwikkelen van een vernieuwende visie op HR. Hierbij gaat de organisatie van een traditionele naar een mensgerichte benadering, onder het motto ‘van Human Resources naar Human Relations’. Het DNA van de Breman Installatiegroep speelt hierin een centrale rol. Ons DNA draait om een energiepositieve toekomst met respect voor mens en aarde, en wordt gedreven door vakmanschap en ondernemerschap voor duurzame oplossingen die generaties lang meegaan. “We zetten de mens centraal en streven naar een gelijkwaardige relatie tussen werkgever en werknemer. Een mooi voorbeeld hiervan is het initiatief ‘conscious contracting’. We halen alle beperkende bedingen, zoals concurrentiebedingen,

uit de arbeidsovereenkomsten. Deze worden vervangen door een contract van slechts één pagina, waarin de belangrijkste zaken staan. Zo zorgen we voor een gelijkwaardiger relatie waarbij niet alleen de belangen van de werkgever centraal staan.”

Volgens Niezing draagt dit niet alleen bij aan een betere start van de band tussen werkgever en werknemer, maar zorgt het ook voor een duurzamere samenwerking op de lange termijn. “Het doel is niet per se meer werkplezier, maar dat de relatie tussen werkgever en werknemer steviger wordt. En dat draagt uiteindelijk bij aan de duurzame inzetbaarheid van onze mensen.”

Creativiteit

De arbeidsmarkt, zeker in de installatietechniek, is onderhevig aan een groeiende krapte. Breman merkt dit ook en probeert op verschillende manieren de uitdagingen van de toekomst voor te zijn. “We zien dat de verhouding tussen werkenden en gepensioneerden de komende decennia enorm zal veranderen. Dat vraagt om creativiteit en aanpassingsvermogen in hoe we ons personeel inzetten”, legt Niezing uit. Een van de manieren waarop Breman hiermee omgaat, is door ervoor te zorgen dat hun medewerkers zich kunnen ontwikkelen op hun sterkste punten.

Een ander belangrijk onderdeel van het HR-beleid van Breman is de eigen opleidingsfaciliteit: de Breman Academy, met opleidingslocaties in Drunen, Rotterdam en Zwolle. Deze biedt nieuwe



Bas Niezing,
HR-directeur, Breman

en bestaande medewerkers de mogelijkheid om in een veilige omgeving de nieuwste technieken te leren. “We hebben een uitstekende naam in de markt, en dat trekt nog steeds veel leerlingen naar onze Academy. Hier kunnen ze aan de slag met alle merken en installaties waarmee wij werken”, aldus Niezing.

Verder ziet Niezing dat het beroep van installatiemonteur steeds complexer wordt door de toename van technologieën die met elkaar moeten samenwerken. Medewerkers moeten niet alleen veel kennis hebben, maar ook weten hoe verschillende technieken in een woning op elkaar inwerken. Breman verwacht dat er in de toekomst meer onderscheid zal zijn tussen generalisten en specialisten binnen het vakgebied, waarbij beiden een rol hebben om elkaar aan te vullen: daar waar de generalist een overall view heeft op ontwikkelingen, duikt de specialist dieper in op specifieke oplossingen.

Duurzaamheid

Naast een focus op de medewerkers is duurzaamheid belangrijk binnen het bedrijf. Breman heeft als doel om de energietransitie te versnellen en klanten, met name woningcorporaties, te helpen met verduurzaming van hun vastgoedportfolio. Daarvoor is een speciaal kenniscentrum opgericht, waar experts continu de marktontwikkelingen

volgen en klanten adviseren over de beste oplossingen.

Niezing: “Onze klanten zijn vooral zakelijke partijen zoals woningcorporaties, maar we bedienen ook andere vastgoedeigenaren. We bieden advies op maat vanuit ons kenniscentrum. We helpen hen met het verduurzamen van hun vastgoed, en zorgen ervoor dat ze bij elke stap in het proces de juiste keuzes maken. De snelheid waarmee zowel de wereld als technologieën veranderen, maakt het bijna onmogelijk om in je eentje alles bij te houden. Samenwerking wordt daarom steeds belangrijker.”

Welzijn

Naast het investeren in kennis en duurzame oplossingen, ligt bij Breman ook de nadruk op het welzijn van de medewerkers. Niezing vertelt over een programma dat gericht is op de vitaliteit van het personeel. “We stimuleren onze medewerkers om aandacht te besteden aan hun gezondheid, niet alleen fysiek maar ook mentaal. Iedere medewerker krijgt een vast budget per maand dat ze kunnen gebruiken voor bijvoorbeeld een sportabonnement, een gezonde maaltijdbox, of zelfs een weekendje weg met hun partner.”

Volgens Niezing is dit onderdeel van het bredere concept van duurzaam werkgeverschap dat aan de basis ligt van Breman's HR-beleid. Dit beleid is opgebouwd rond drie pijlers: een leven lang ontwikkelen, vitaliteit en voldoening. “We willen dat onze medewerkers gezond zijn, zowel fysiek als mentaal, en dat ze voldoening halen uit hun werk. Dat laatste gaat niet alleen over werkgeuk, maar ook over de werk-privé balans en dat je jezelf mag zijn op je werk. Zo kunnen we dus energiepositief zijn en meer energie teruggeven aan onze medewerkers, klanten en aarde dan het ons kost.”