



Henk van Oene

directeur van OPstap, personeelsdienst voor schilders

‘Wij zijn ervan overtuigd dat kwaliteit en betrouwbaarheid in de dienstverlening altijd wint’

Binnen de schildersbranche is OPstap een partij die vraag en aanbod bij elkaar brengt. Detacheren, uitzenden, werving en selectie, OPstap doet het allemaal. Directeur is Henk van Oene, hij schetst de problemen én de oplossingen die in zijn markt spelen: ‘Wij willen gepensioneerden ook na hun pensioen van waarde laten zijn voor de arbeidsmarkt.’

De hoofdvestiging van OPstap zit in Enschede, maar de kantoren zitten verspreid door het hele land: van Limburg tot Groningen. Het bedrijf heeft sinds het ontstaan in 1997 een enorme groei doorgemaakt en biedt een breed scala aan personeelsdiensten aan. In 2008, toen de meeste uitzendbureaus naarmate het jaar vorderde de eerste signalen van de recessie sterk begon-

nen te merken, groeide OPstap gestaag door. Hoe kan dat? Directeur Henk van Oene legt het uit, maar begint met de introductie van zijn organisatie.

Eerst even ter verheldering: wie zijn jullie en wat doen jullie precies?

‘OPstap biedt allerlei personeelsdiensten van en voor de bedrijfstak schilders. Detacheren en Payroll zijn de diensten die we daarbij verreweg het meest leveren. We bieden schilders

een vaste baan bij ons voor een bepaalde periode, bijvoorbeeld een seizoen of een project, en dan detacheren we ze bij een van onze opdrachtgevers. Daarbij geven we ze prima regelingen uit de bedrijfstak-CAO, denk daarbij onder meer aan het pensioen en de vakantiebon. Verder werken we met uitzendkrachten, al zijn we geen stereotiep uitzendbureau in die zin dat we mensen veelal voor langere perioden onderbrengen. Al met al hebben we in de zomertijd enkele honderden vakbekwame schilders waaruit we kunnen selecteren. Deze hebben allemaal hun eigen capaciteiten, van onderhouds- tot nieuwbouwschilder.'

Wat is het waarmee jullie je onderscheiden van andere bureaus?

'Naast de genoemde diensten geven we ook arbeidsrechtelijk advies aan bedrijven, we zijn inmiddels namelijk kennisspecialist in onze bedrijfstak. Vaste en nieuwe opdrachtgevers van ons hebben die kennis soms niet, en wij bieden deze als extra service aan hen aan. Denk daarbij bijvoorbeeld aan vragen rondom ontslagrecht. Met deze specialistische kennis onderscheiden we ons van andere bureaus. Onze adviseurs – we noemen ze bewust geen intercedent of intermediair – spreken de taal van de branche, kennen alle ins en outs en adviseren bedrijven over oplossingen bij specifieke problemen. Iets anders waarin we ons onderscheiden is het feit dat we ook leerlingen in dienst hebben, we zijn zelfs een door Savantis erkend leerbedrijf. Op die manier zijn we voortdurend op zoek naar nieuwe mogelijkheden voor de bedrijfstak. Zo kijken we nu wat we kunnen met zij-instromers die een opleiding hebben, denk bijvoorbeeld aan oudere leerling-schilders die op school niet meer meekunnen. Wij zoeken voor hen naar mogelijkheden om op de arbeidsmarkt te komen.'

Jullie groeien, maar jullie zullen ook te maken hebben met de problematiek op de arbeidsmarkt. Wat speelt er in jullie branche en hoe gaan jullie daarop in?

'Om te beginnen is er het vergrijzingsprobleem: over vijf, zes jaar gaan er veel mensen in de schildersbranche met pensioen of prepensioen. We proberen hierop in te spelen door vakvolwassenen die met pensioen gaan voor een x-aantal uur voor specialistisch werk in te zetten. Zo hebben we nu een gepensioneerde glaszetter die voor klusjes wordt ingehuurd. Dat is goed voor zijn eigenwaarde en goed voor het personeelsprobleem, zeker als je een jongere glaszetter met hem meestuurt die het vak kan leren. Wij willen gepensioneerden dus ook na hun pensioen van waarde laten zijn voor de arbeidsmarkt. Een ander probleem is het seizoensprobleem. Door klimatologische omstandigheden is er voor schilders niet altijd werk. Wij proberen schilders zo lang mogelijk gedurende de vier seizoenen te laten werken door flexibiliteit te halen uit de uitzend-CAO, die biedt namelijk meer mogelijkheden dan de CAO's van opdrachtgevers. Zo kunnen we werknemers in het winterseizoen langer door laten werken dan dat ze normaal hadden gekund, wat ook weer goed is voor de opbouw van hun WW-rechten. Tot slot is er natuurlijk nog de economische crisis, al zijn de gevolgen nog lastig in te schatten. Wel is het zo dat opdrachtgevers meer personeel bij ons onderbrengen op Payroll-

basis, ze kunnen hun orderportefeuille voor 2009 nog niet goed inzien en plaatsen daarom mensen bij ons op de loonlijst. Ons levert het dus voorlopig werk óp.'

Is het voor jullie lastig om aan geschikt personeel te komen?

'Op dit moment hebben we genoeg mogelijkheden om schilders te selecteren, maar in de begintijd was dat anders. Ook later is dat moeilijk geweest door de concurrentie die toenam, vooral uit het buitenland. Maar aan onze schilders kwamen we toch wel, via onze samenwerkingspartners bijvoorbeeld, of via activiteiten als Speedmeet, waarbij we schilders kort en goed met bedrijven lieten kennismaken. Actief adverteren doen we eigenlijk niet, hooguit in vakbladen. Bij die concurrentie uit het buitenland zat overigens ook veel foute concurrentie, met partijen die wet- en regelgeving ontboden. Wij gaan daarin bewust niet mee, we willen blijven sturen op kwaliteit, vakmanschap en de toegevoegde waarde die wij aan de bedrijfstak kunnen bieden. Wij geloven er sterk in dat kwaliteit en betrouwbaarheid in de dienstverlening altijd wint.'

Auteur: Paul Poley

