

Mark Veldpape



Naam: Mark Veldpape

Van: Questionmarks

Leeftijd: 38

Business: dga Questionmarks

Wie ben je en wat doe je?

"Ik ben Mark Veldpape en ik ben zelfstandig organisatieadviseur. Ik help grote bedrijven bij lastige vraagstukken. Daarbij houd ik me vooral bezig met de menselijke kant van het verhaal: processen zo inrichten dat mensen weer graag bij het bedrijf werken. Nee, dat betekent niet dat ik druk bezig ben met de afdeling Human Recourses. In tegendeel, die mogen ze wel opdoeken. Daar werken meestal alleen nog juristen en bedrijfskundigen, die alleen maar kijken naar het kostenplaatje. Er wordt bij bedrijven vaak gedacht vanuit een shareholder visie: er moet ieder kwartaal winst gemaakt worden. Dat is een beleid waarbij de lange termijn nauwelijks een rol speelt, en dat gebaseerd is op cijfers in plaats van mensen. Omdat de targets gehaald moeten worden, komen werknemers

en werkgevers in een keurslijf terecht. Dat is slecht voor de innovatie en de productiviteit. Want de meeste innovaties worden toevallig bedacht. De opdracht 'verzin een innovatie' leidt dikwijls tot niets. Ook hebben personeelsleden de ruimte nodig om tot volle wasdom te komen.

Hoe heb je jezelf naar de top gewerkt?

Tijdens mijn studie Personeel & Organisatie werkte ik aan een loopbaanadviesbureau voor studenten. Dat idee had ik uit de VS gehaald en is inmiddels bekend als HBO Jobservice. Daarna hielp ik een vriend met zijn zeilschool. We gebruikten zeildoeken als advertentieruimte. Een gouden idee waar we goed mee verdienden, maar we hadden niet de juiste techniek tot onze beschikking om echt door te kunnen pakken. Ik besloot daar dus mee te stoppen en heb toen bij Tempoteam IT-flex in Oost-Nederland opgezet. In dit project lieten we mensen opleiden bij Navision om ze vervolgens te detacheren. Daardoor kwam ik met veel wetenschappers in aanraking en ik werd benaderd door TNO. Tijdens mijn werk voor deze organisatie begon ik aan een opleiding veranderingsmanagement. Daarna begon ik voor mezelf met Questionmarks. Ik verdien nu minder geld dan hiervoor. Toch doe ik dit veel liever. Noem het ondernemersbloed. Waarom zou je voor iemand anders willen werken?

In welk opzicht wil je in je werk nog groeien?

Ik wil beter worden in wat ik doe. Daadwerkelijk het verschil maken in de maatschappij. Zo ben ik nu met een aantal anderen bezig met een waterstofproject, om dat echt duurzaam te maken. Ik pak van alles op. Wie een gek idee heeft kan bij me aankloppen.

Wat houd je buiten je werk bezig?

Mijn werk is altijd in mijn gedachten aanwezig. Zo zit ik in heel veel praatclubjes over verschillende onderwerpen. Dat doe ik met vrienden. Maar ik ga ook graag zeilen, fotograferen, motorrijden en ik reis graag, samen met mijn vriendin. O ja, en ik speel saxofoon. Binnenkort pak ik het weer op met een oud zakenpartner, dan gaan we samen in een dweilorkest spelen. Ten slotte werk ik nog een dag per week als docent ondernemerschap aan de hogeschool Utrecht. Het werkt verslavend om met jongeren te werken. Niet te geloven hoe snel ze alles in zich opnemen.

Hoe combineer je werk en privé?

Mijn vriendin zit nu naast me op de bank en kijkt me aan van 'welk privéleven?' Bij mij gaan werk en privé inderdaad altijd samen. Bijna alles wat ik doe aan hobbies doe ik samen met zakelijke contacten. We hebben onwijs veel lol. Inhoudelijke gesprekken over hoe we ons werk invullen komen daarbij vaak voor. Dat gaat gewoon samen.

Hoe kwam je bij JM terecht?

JM is voor mij één van die 'praatclubjes' waarin werk en privé min of meer samenkomen. Ik woon in Arnhem maar de meeste van mijn opdrachten doe ik in de Randstad. Daarom wilde ik ook graag mensen leren kennen in het Oosten. Ook wilde ik de markt leren kennen. Bij Jong MKB zag ik erg veel accountants die op bijeenkomsten de hele tijd met acquisitie bezig waren. Ik koos voor JM vanwege de excursies van mijn afdeling en omdat het gewoon gezellig is. Ik vraag de andere kringleden wel eens naar hoe zij ergens tegenaan kijken. De

gesprekken gaan vaak wel over business, maar dan om van elkaar te leren en niet om elkaar als klant binnen te halen.

Wat is je visie op JM nu en voor de toekomst?

Mijn verhaal is voor heel veel JM-leden echt nog een uitdaging, denk ik. De meesten denken nog erg in de shareholder value-trant. Ik zou het leuk vinden als er meer echte ondernemers lid werden. Er zijn weinig mensen bij die hun eigen bedrijf vanaf de eerste steen hebben opgebouwd. Ik hoop ook op meer vrouwen omdat zij misschien een wat vrouwelijkere visie op werkgeverschap met zich meebrengen. JM is nu al een behoorlijk diverse club, maar het mag wat mij betreft nog veel diverser. Dat levert een rijkheid aan gedachtegoed op.

Welk advies zou je andere leden willen geven?

Stuur je bedrijf aan met de lange termijn als uitgangspunt. Ga voorbij aan de verleidingen van de korte termijn, de snelle winst. Maar kijk naar wat mensen drijft en geef ze de ruimte zich daarin in dienst van jouw onderneming te ontwikkelen. Wil je je personeel trouw en productief houden, kijk dan niet zozeer naar het loon dat je hen geeft. Ik ken veel rijke mensen die doodongelukkig zijn.



Hoe kijk jij tegen de vergrijzing aan?

We moeten ons kapot schamen over hoe we met onze ouderen omgaan. En dan heb ik het niet over de verzorgingstehuizen. Willem van 50 jaar weet ontzettend veel over het bedrijf waar hij al jaren werkt, maar daar is niemand in geïnteresseerd. Oudere werknemers vormen samen een collectief geheugen dat essentieel is voor het voortbestaan van het bedrijf. Wat dat betreft zie ik de vergrijzing als een 'blessing in disguise': de situatie dwingt werkgevers hun oudere werknemers weer voor vol aan te zien. Ik vind in dat licht ook dat werkgevers zich veel meer bezig moeten houden met generatiemanagement. Mensen worden nu puur ingedeeld op hun functie. Terwijl een jongere op een hogere positie door zijn drive een enorme bijdrage kan leveren, en een oudere manager wil misschien dolgraag terug naar het vakwerk. Vergrijzing vraagt ook om een andere benadering van jongeren. Die houden niet van repressieve leiding. Een moderne manager omarmt de snelheid waarin jongeren nieuwe vaardigheden leren en probeert ze niet in een hokje van targets en vastomlijnde taakomschrijvingen te duwen. Werkgevers moeten ook niet zomaar akkoord gaan wanneer personeel met de VUT wil. Geef die mensen een erebaan, zo lang ze het leuk blijven vinden. Want zij kunnen de nieuwe aanwas op tijd het vak leren. ■