

november 2022

jrg 67, nr 11

Metaal+Techniek



Vader en dochter De Vries
bewaken de familiecultuur

De Vries Constructie & Lastechniek uit Eindhoven is een typisch familiebedrijf met 25 werknemers.

Dat mogen er niet meer dan 50 worden, want anders loopt het familie karakter van het bedrijf gevaar. Eigenaar Jos de Vries (62) werkt bijna dagelijks mee in de fabriek.

TEKST JEROM ROZENDAAL

BEELD BERT JANSEN FOTOPERSBURO

NIET VERDER GROEIEN DAN
VIJFTIG MEDEWERKERS

'FAMILIE- KARAKTER BASIS VAN SUCCES'

Eigenaar Jos de Vries met dochter Britt.

We treffen De Vries aan in werkkledij. Hij sorteert buizen die van de Adige buislaser rollen. 'Er moet ook gewerkt worden. In overall wordt het geld verdiend, niet in kostuum', grapt de Brabander terwijl we naar zijn kantoor lopen. Daar zit dochter Britt aan het directiebureau. 'Nee ik ben zeker nog geen directeur', vertelt de 20-jarige Brabantse die op het bedrijf mede verantwoordelijk is voor transport. Zij brengt de producten die door het bedrijf gemaakt worden naar klanten in de wijde omgeving van Eindhoven. 'Na mijn vwo-opleiding zocht ik tijdelijk een bijbaan.' Transport en het contact met de klanten beviel haar zo goed dat zij haar aanhangwagenbewijs vorig jaar behaalde.

Vrouw in de metaal

Als jonge vrouw is zij graag gezien onder de klanten, vertelt Jos. 'Een vrouw in de metaalsector. Dat zie je niet zo veel', verklaart hij. Britt beaamt dat er niet veel vrouwen bij metaalbedrijven actief zijn buiten de administratie, maar vindt dat onterecht. 'Het werken in de metaalsector is supergevarieerd en uitdagend. Ik kan hier mijn energie zeker in kwijt.' Toch is het niet de bedoeling dat zij op korte termijn al haar energie in het familiebedrijf steekt dat door haar grootvader in 1962 is opgestart. 'Ik werk nu 20-25 uur per week. Daarnaast volg er ook nog een studie ondernemersrecht in Tilburg. Deze studie



Op termijn zou het personeelsbestand in de nieuwe fabriek verder uit moeten breiden om groei van het bedrijf mogelijk te maken.

De helft van de omzet komt uit buis- en plaatsnijwerk.

wil ik eerst afmaken om daarna een paar jaar in loondienst te gaan werken. Daarbij kan ik vaardigheden leren die me ook in het bedrijf van pas zullen komen.'

Uitbreidingsplannen

De Vries senior hoort het met een glimlach aan. 'Gelijk heeft ze. Het is belangrijk om meer van de wereld te zien en te leren. Het heeft bovendien geen haast. Over een jaar of zes is het ook goed. Dan heb ik nog jaren voor de boeg', zegt de 62-jarige Brabander die nog twee jongere dochters heeft. Alhoewel hij het eeuwige leven denk te hebben en dagelijks met plezier naar zijn bedrijf gaat, heeft het hebben van drie kinderen wel degelijk invloed op zijn bedrijfsvisie en plannen. 'Voor mij persoonlijk zou groei niet hoeven, maar om voldoende

uitdagingen te bieden voor mijn dochters, is het belangrijker om dat wel te doen en mogelijk wat nieuwe projecten aan te trekken.'

Nieuwbouw en buislaser

Op een tekening is een artist impression te

« In overall wordt het geld verdiend, niet in kostuum »

zien van een gebouw van 10.000 vierkante meter die honderden meters verder op

een nieuw industrieterrein moet herrijzen. 'In het huidige pand hebben we geen mogelijkheden tot uitbreiding', verklaart de ondernemer. Hij wil graag een vierde BLM Adige buislaser aanschaffen met een beladings- en productlengte van 18 meter, waarvan er volgens hem maar een paar staan in Nederland.

Nadat hij zelf op 32-jarige leeftijd het bedrijf van zijn vader overnam, is hij zich onder andere gaan specialiseren in buis- en plaatsnijwerk. De helft van de omzet wordt gegenereerd uit constructiewerk, variërend van overkappingen tot trappen, magazijnstellingen en complete loodsen. De andere helft van de omzet komt uit het buis- en plaatsnijwerk. Klanten

waaraan het bedrijf toelevert, zijn actief in de automotive, machinebouw of zijn zelf metaalbedrijven.

Mond-tot-mondreclame

Een klein gedeelte van het snijwerk wordt verwerkt in eindproducten. Zo staan er op moment van interview verplaatsbare platforms voor laadstations in de loods. 'Deze zijn over heel Europa terug te vinden', aldus De Vries. Hij heeft de opdracht te danken aan het netwerk dat hij in de loop der jaren heeft uitgebouwd. Mond-tot-mondreclame heeft de ondernemer door zijn hele carrière geholpen. 'Wij hebben nog nooit om werk hoeven te vragen en hebben nooit een vertegenwoordiger in dienst gehad', aldus De Vries, die dat verklaart door snelle

levertijden en goede service naar klanten met wie vaak in decennia een band is opgebouwd. Het familie karakter van het bedrijf speelt bij al deze facetten een belangrijke rol. 'Bij een groot bedrijf kan de chauffeur wachten tot na de pauze. Bij ons wordt de lading gelijk gelost', geeft hij als voorbeeld. Een persoonlijke band met klanten is volgens De Vries typerend voor een familiebedrijf. Bij klantenbezoeken maakt hij zelfs notities van persoonlijke gesprekken met klanten. Daar spiekt hij bij een volgend contactmoment dan een op. 'Betrokkenheid wordt erg gewaardeerd', verklaart hij.

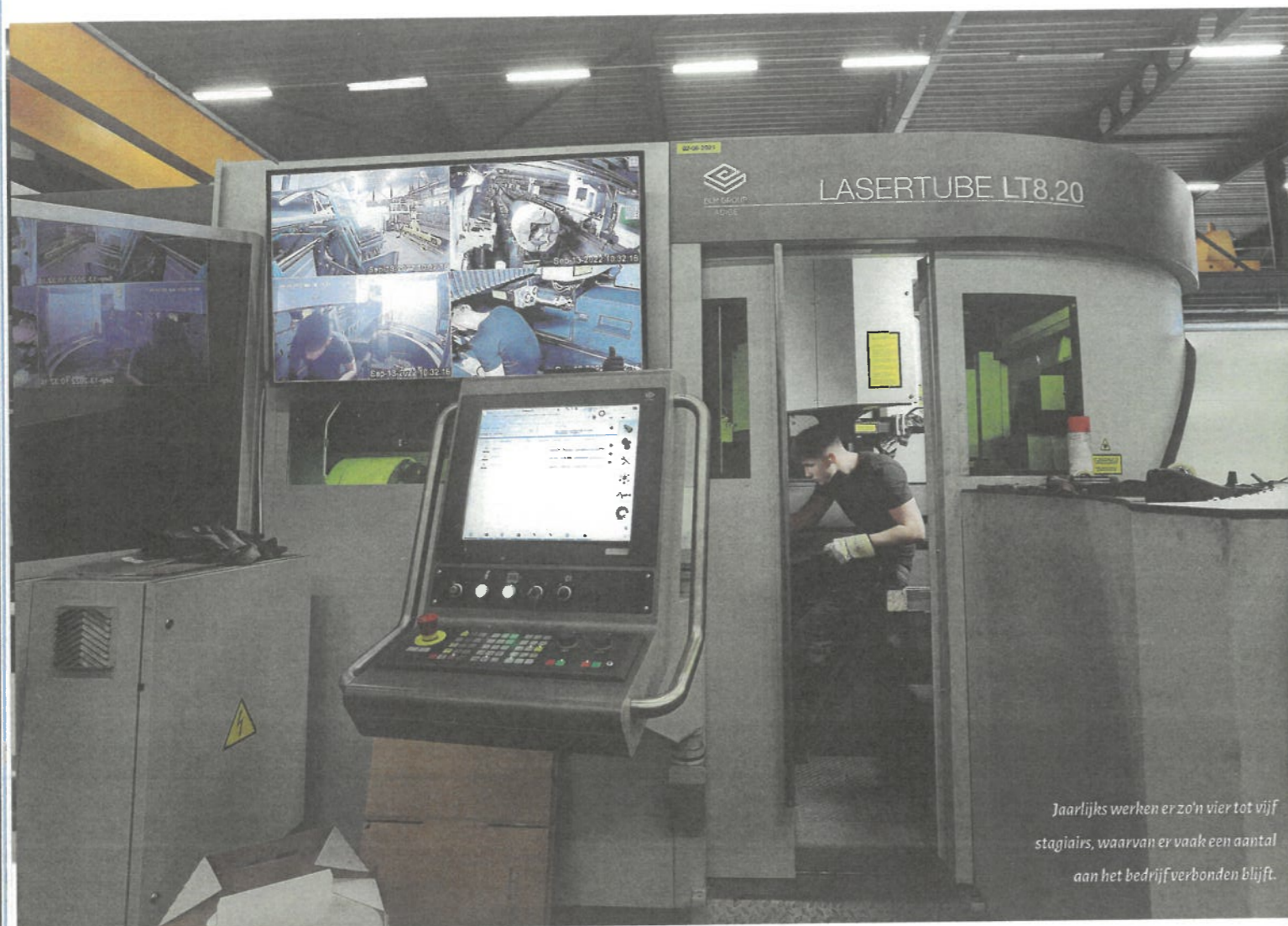
Familieleden

Behalve Britt werken er nog drie familieleden in het bedrijf waaronder Annette De Vries, de zus

van Jos, die de administratie voor haar rekening neemt. Rob de Vries is all-round laseroperator en zoon Joost is na zijn stage bij De Vries blijven hangen. Ook het personeel wordt erg betrokken bij het bedrijf en doordat Jos dagelijks meedraait in de werkplaats weet hij wat er speelt. 'Iedereen komt hier met plezier werken.' Hierdoor heeft het bedrijf ook geen moeite om personeel te vinden. Daar spelen de goede contacten met lokale scholen een belangrijke rol in. Jaarlijks werken er zo'n vier tot vijf stagiairs waarvan er vaak een aantal aan het bedrijf verbonden blijft.

Grenzen aan groei

Op termijn zou het personeelsbestand in de nieuwe fabriek verder uit moeten



Jaarlijks werken er zo'n vier tot vijf stagiairs, waarvan er vaak een aantal aan het bedrijf verbonden blijft.

breiden om groei van het bedrijf mogelijk te maken. Mogelijk dat er voor het eerst in de bedrijfsgeschiedenis dan ook een vertegenwoordiger in dienst genomen wordt. Maar de Brabanders stellen duidelijk beperkingen aan de groei. 'We willen niet verder groeien dan vijftig medewerkers, want anders wordt het moeilijker om het familie karakter van het bedrijf te behouden', zegt Britt die ook nog groei mogelijkheden ziet in het automatiseren van de productie door bijvoorbeeld automatische belading en ontlading. 'Misschien kunnen we dan ook een avondploeg toevoegen aan de huidige dagploeg.'

Dagrooster

Britt heeft volgens Jos alles zich om te slagen als ondernemer. Om zijn woorden kracht bij te zetten wijst hij op de agenda van zijn dochter die een gedetailleerd dagrooster voor de hele week heeft samengesteld. Maandag 07.00-12.00 werken; 12.45-16.30 college; 17.00-18.00 gymmen, 18.30-19.30 paardrijden; 20.00-21.00 koken en eten; 21.00-22.00 studeren. 'Die nauwkeurigheid heeft ze van haar vader en doorzettingsvermogen is essentieel in ondernemerschap', zegt De Vries.

Nachtrust

Zelf heeft hij in ruim dertig jaar ook de nodige

crises gekend, zoals het faillissement destijds van de DAF fabriek in Eindhoven in 1993. 'Maar het is altijd weer goed gekomen. Het is gewoon een kwestie van doorgaan en doorzetten. Ook nu komen we om in het werk', zegt hij. Daarom maakt hij zich geen zorgen om de nakende economische crisis door de hoge energieprijzen. 'Ik slaap er geen minuut minder om.' Hiermee wil hij de verantwoordelijkheden van het ondernemerschap niet bagatelliseren. 'Het is natuurlijk niet niets, een bedrijf met 25 werknemers. Dat moet Britt goed begrijpen', waarschuwt hij zijn dochter. 'Er kan altijd iets misgaan. Zelf heb ik dat leren loslaten, maar ook dat is een groeiproces van vele jaren.'

NIETS ZO AANSTEKELIJK ALS VAKTROT

Van het CBS tot het UWV, van brancheorganisaties tot regionale servicepunten, allemaal voorspellen zij een aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt. De arbeidskrapte wordt bovendien nog eens aangewakkerd door de krimpende instroom in het beroepsonderwijs, economische ontwikkeling en de naderende pensionering van een fors deel van de huidige medewerkers.

BV Nederland is naarstig op zoek naar medewerkers, om de continuïteit in de bedrijfsvoering te kunnen borgen. De krappe arbeidsmarkt blijkt een vruchtbare voedingsbodem voor verrassende invalshoeken. Denk bijvoorbeeld aan de reclamespot van een grote uitzendorganisatie over 'De Andersom Sollicitatie'. Daarbij komt niet de medewerker op sollicitatiegesprek, maar solliciteert de werkgever bij de potentiële medewerker.

Ook het MKB-metaal dingt mee naar de gunsten van beschikbare nieuwe medewerkers. Op sectoraal niveau nemen we allerlei initiatieven. Zo gaat de lang gekoesterde wens in vervulling om beroepsopleidingen aantrekkelijker te maken en beter te laten aansluiten op het bedrijfsleven. De kwalificatiestructuur gaat op initiatief van Metaalunie op de schop en samen met het mbo worden de opleidingen gemoderniseerd. Bovendien laat onze sector de komende jaren in publieksca-

pagnes van zich horen. Brancheorganisaties en sociale partners maken zich sterk om de pracht en kracht van de metaaltechniek voor het voetlicht te brengen.

Maar al deze inspanningen ten spijt: wat mijns inziens nog steeds het beste werkt is dat individuele verhaal van die medewerker of stagiair uit het mkb-metaal. Over dat mooie bedrijf waar hij werkt, die spannende klus waar hij mee bezig is of die boeiende vakopleiding die hij volgt. Dat enthousiaste verhaal, dat hij vol vuur deelt met vrienden, klasgenoten, familieleden en kennissen. Ik twijfel er niet aan of de meest effectieve campagne is dat alle 160.000 medewerkers uit onze sector dat verhaal gaan uitdragen.

Dat gaat natuurlijk niet vanzelf. Vaak is voor het vertellen van zo'n verhaal een katalysator nodig. Bijvoorbeeld in de vorm van een technische uitdaging waarvoor een oplossing is gevonden, de ruimte die een medewerker heeft gekregen om zich verder te ontwikkelen of een nieuwe stap op de loopbaanladder.

Laten wij dus zoveel mogelijk aanleiding geven voor het vertellen van enthousiaste verhalen. Want vraag zelf maar eens wat voor moois zo'n medewerker nu weer aan het maken is en welke uitdagingen hij daarbij tegenkomt, en je zult zien: niets is zo aanstekelijk als vaktrots.

ERIK YPERLAAN,
DIRECTEUR OOM

