



Aannemer investeert in de drie V's: voormannen, vormgevers en vrouwen!

Jos van Esch: 'De broodnodige rust keert terug in de sector'

In een gespannen markt overleven de bedrijven die efficiënt samenwerken. Dat is in een notendop het ondernemerscredo van Jos van Esch, tweedegeneratiedirecteur van J. van Esch BV. 'Je kunt je verzetten tegen regels en veranderingen, maar ook gewoon goed en slim je werk te doen en zo zorgen voor een fatsoenlijke boterham voor nu en later.'

Auteur: Pascale Attema



J. van Esch BV zag de markt vijf jaar geleden in een ware gevechtsarena veranderen – inclusief hysterische prijsreacties en fatale slachtoffers. Anno 2014 neemt directeur Jos van Esch, na die tijd van crisis en door emoties ingegeven prijsdalingen, een geleidelijke ontspanning waar in de branche. Kwaliteit speelt weer een rol. Het familiebedrijf pakt die handschoen op door te investeren in specialismen die de markt volgens hem tekortkomt: ‘We leiden zelf voormannen op en hebben weldra vijf ontwerpers aan de slag.’ Ook ligt een van zijn uitdagingen in ‘meer vrouwen’!

Van Esch opereert al 50 jaar in de ruimste zin van het woord in de buitenruimte. Het familiebedrijf specialiseerde zich niet alleen in de diepte in groen en sport, maar inmiddels ook in de breedte met zusterbedrijven Gebr. Van Esch Wegenbouw BV en A. van Casteren Tilburg BV. Deze houden zich bezig met infrastructuur, sloop, op- en overslag en transport, zodat de onderneming in zijn geheel vrijwel het totale spectrum in de buitenruimte beslaat. Uniek in de branche.

Laagsteprijscultuur

Een van de belangrijkste veranderingen binnen de branche is het aanbestedingsbeleid van de overheid, meteen de belangrijkste klant van Van Esch. Hij loopt hier dan ook volop tegenaan. ‘Door de crisis begonnen opdrachtgevers zich angstvallig op prijs te focussen, waarbij de goedkoopste vrijwel standaard won. Ook wij zijn op die manier opdrachten misgelopen aan partijen die, om toch maar te kunnen werken, onder de kostprijs gingen zitten. Maar dat houdt niemand vol. Je moet toch ten minste je kosten terug kunnen verdienen? De betreffende bedrijven gaan uiteindelijk makkelijker failliet.’

Verandering ten goede

Volgens Van Esch komt langzaam maar zeker het kwaliteitsbesef terug bij de klanten. ‘Opdrachtgevers stappen steeds meer over op aanbestedingen met Emvi-criteria. Dan moeten wij als inschrijver een plan van aanpak schrijven. Het beste plan, in combinatie met een aantrekkelijke prijs, wint. Je ziet al dat er iets minder puur gekozen wordt voor de laagste prijs, dat de grote spanning in de markt eraf is en dat er langzaam maar zeker ook weer kleinere infraprojecten aanbesteed worden. Een goede ontwikkeling. Dat geeft weer wat broodnodige rust in de sector.’ Het is echter duidelijk dat de prijzen niet meer teruggaan naar het kostprijsniveau van enkele jaren geleden.

Ondanks het feit dat de marges weer wat ruimer zijn, blijft kostenreductie een vaste standaard bij Van Esch. Hoe? ‘Door continu te focussen op efficiëntie, onafhankelijk van externe invloeden. Niet beter dan anderen, dat pretenderen we helemaal niet en daar kunnen we ook niet over oordelen. We gebruiken gewoon ons “boerenverstand”. Dit blijkt eigenlijk heel eenvoudig en helder uit onze officiële missie: het waarborgen van de continuïteit van het bedrijf door kwalitatieve en innovatieve dienstverlening in de buitenruimte.’

Leerproces tijdens efficiëntieslag

‘Efficiënt werken begint voor ons met een innovatief en duurzaam machinepark. Daarnaast zijn de interne processen belangrijk, van administratie tot uitvoering in het veld. We hebben meer dan honderd mensen in dienst; als die de hele dag rondjes rijden, is dat weinig zinvol. Wat ons erg helpt effectiever te werken, zijn de uiteenlopende certificeringen die we in de loop der tijd binnen hebben gehaald en nog van plan zijn te gaan halen.’ Daar heeft Van Esch persoonlijk nog wat van opgestoken. ‘Je denkt dat je bedrijfsvoering zonder meer goed in elkaar zit, maar zo’n certificeringstraject dwingt je om zeer, zeer kritisch naar je eigen bedrijf te kijken. Je komt op die manier altijd zaken tegen die nóg beter kunnen.’

Investeren in eigen expertise

Van Esch ontdekte op die manier dat zijn bedrijf een kwaliteitsslag kan slaan met het intern opleiden van voormannen. ‘Hieraan ontbreekt het in de groene sector, maar zij zijn zeer noodzakelijk voor kwaliteit en continuïteit’, aldus Van Esch. ‘We leiden onze voormannen dus zelf op. Goed voor onze werknemers, die hierdoor doorgroei mogelijkheden hebben, en dat is weer goed voor onze aantrekkingskracht als werkgever.’

Daarnaast ontstaat er binnen de onderneming behoefte aan meer kennisexpertise: ‘Overheden trekken zich terug als het op uitvoering aankomt’, stelt Van Esch. ‘Die verschuiving is al een tijdje aan de gang: gemeenten en provincies vervullen steeds meer een regiefunctie, waardoor uitvoering en ontwerp steeds meer in handen van de markt terechtkomen. We hebben nu al twee ontwerpers in dienst, en dat zullen er binnen enkele jaren minimaal vijf zijn.’ Van Esch maakt hierover quasi-*en passant* een kritische kanttekening: ‘Enerzijds een voordeel om meer verantwoordelijkheden te krijgen, anderzijds is het ook wel erg prettig met opdrachtgevers te maken te

hebben die kennis van zaken hebben... Dat is in de toekomst wellicht minder het geval.'

Nuchter

Van Esch houdt zijn hoofd koel onder het nieuwe klimaat waarin er steeds meer verantwoordelijkheid bij de aannemer ligt en steeds minder bij de overheid. 'Wij bestaan van aanbestedingen. Van het aanbestedingsproces kun je vinden wat je wilt, maar je verandert er in je eentje niets aan', stelt Van Esch nuchter. 'Dus dan kun je er maar beter in meegaan, binnen je eigen normen en waarden natuurlijk. Nu zijn de regels zó, maar over twee jaar kunnen ze goed heel anders zijn; zo werkt dat met overheidsregels.'

'Efficiënt werken begint voor ons met een innovatief en duurzaam machinepark'

Vanuit die instelling relateert hij ook de nieuwe ontslagregels. 'In vrijwel de hele markt is het goed geregeld, maar enkele excessen leiden tot nieuwe regels. Wij zullen er overigens bij Van Esch weinig van merken. Een goede medewerker beloon je toch niet door hem tien jaar lang met tijdelijke contracten op te zadelen? Bij ons krijgen goede krachten na een jaar een vast contract. Dan weet je echt wel wat je aan iemand hebt en

of je met vertrouwen een gezamenlijke toekomst tegemoet kunt gaan.'

Overheidsbemoedigen: niet altijd slecht

Je proeft tussen alle regels door dat Van Esch wars is van alle verplichtingen die de overheid bedrijven oplegt. Laat de ondernemer zijn gang gaan, dan komen we er wel uit, is zijn diepgewortelde overtuiging. 'Verplichtingen zijn als een gedwongen huwelijk. Alles met "dwingen" erin, dat werkt niet.' Toch moet Van Esch toegeven dat iets wat met dwang begint, uiteindelijk goed uit kan pakken. Zoals het voorschrift om mee te gaan in de social return-eisen binnen bestekken. Van Esch startte hiervoor een samenwerking met de sociale werkplaatsen in de regio Tilburg. 'Dit begon als verplichting waar niemand iets in zag of wat aan leek te hebben. Maar na een aantal jaren werpt de samenwerking zijn vruchten af. Wij leveren de specialistische, machinale werkzaamheden en de sociale werkplaats het "handjeswerk", van snoeien en schoffelen tot graffiti en afval verwijderen uit de openbare ruimte. Win-win.'

Op dezelfde manier ziet hij een verschuiving in de sociale re-integratie. 'Als je in 1986 iemand op gesprek kreeg die moest solliciteren, was de motivatie nul. Nu merk je dat de wil om te werken veel groter is – ook als iemand komt voor een baan "onder zijn niveau". Werken is niet meer alleen een manier om geld te verdienen, maar ook een manier om je dag zinnig in

te vullen, samen met anderen. Dat is een groot verschil.'

Partijen werken meer samen

Nog een verschil ziet Van Esch in de manieren van samenwerking tussen vandaag de dag en 'vroeger'. 'Tien jaar geleden was het nog ieder bedrijf voor zich; nu zijn samenwerkingsverbanden tussen ingenieurs, ontwerpers, aannemers, kwekers, enzovoort, steeds normaler én effectiever.' Zelf zweert hij bij samenwerking tussen gelijkgestemde bedrijven. 'Soms leidt zo'n samenwerking zelfs tot een overname, zoals bij Van Casteren, waardoor we nu sloop-, op- en overslag- en transportwerkzaamheden in eigen beheer uitvoeren, maar het is niet de bedoeling hier een gewoonte van te maken. Ik werk liever samen.'

De werken

De onderneming uit Cromvoirt verdeelt zijn tijd onder andere tussen het onderhouden van stadswijken in Tilburg en Eindhoven, diverse werkzaamheden voor Rijkswaterstaat en de Brabantse waterschappen, het aanleggen en onderhouden van sportaccommodaties en de aanleg van buitenvoorzieningen rondom een groeiend aantal zorginstellingen in met name Brabant. 'Regionaal werken valt voor ons ook onder duurzaam ondernemen; je laat tevens uit milieuoverwegingen je mensen niet onnodige rondjes rijden', stelt Van Esch, die zijn milieubewustzijn en het verminderen van zijn CO₂-uitstoot vast liet leggen in



diverse certificeringen, het behalen van niveau 3 op de CO₂-prestatieladder en eigen innovaties. Voorbeelden? 'Waar we bijzonder trots op zijn, is onze samenwerking op het gebied van puinrecycling. Beton- en steenpuin van onze sloopwerkzaamheden voeren we af voor hergebruik, waarna het bijvoorbeeld weer terecht komt onder de wegen die we aanleggen. Dat maakt het cirkeltje mooi rond. Het bermgras, slootmaaisel en riet van onze maaivakactiviteiten gaan vanaf oktober 2014 naar de nieuwe biovergistingsinstallatie van HoSt Wabico, waar ze omgezet worden in restenergie.' Bijvoorbeeld voor de Aquavince die Van Esch samen met Nooijen en Elco ontwikkelde. 'Deze onkruidbestrijdingswagentjes zijn CO₂-neutraal, want ze rijden op biogas en wieden onkruid met behulp van heet water. Er rijden er inmiddels vijf van rond.'

Integrale projecten

De groei van Van Esch is aanzienlijk. In de jaren 60 begonnen vader en moeder Van Esch met maaivakwerkzaamheden in de zomer, later uitgebreid met aanplanten in de winter. Inmiddels is Van Esch een van de weinige groenbedrijven die integraal projecten uitvoeren, van grondvoorbereiding tot onderhoud. 'Wij zijn inderdaad een van de enkele bedrijven die het hele traject aan kunnen. Als de klant bijvoorbeeld een park wil binnen een woonwijk waar nu nog oude gebouwen staan, dan kunnen wij meteen beginnen met slopen, puin ruimen en bouwrijp maken van de grond. Treffen we tijdens de aanleg vervuiling

aan, dan kunnen we die direct zelf saneren. Ook de riolering, de huisaansluitingen en de groenvoorziening in de vorm van aanplant en onderhoud gaan in één moeite door, omdat we al die expertise zelf in huis hebben. Wel zo snel en kostenbesparend', aldus de opvallend bescheiden directeur, die hiermee toch een behoorlijk onderscheidend vermogen in handen heeft.

'Als je met een aantal MKB-bedrijven hetzelfde idee over je manier van werken hebt, sta je ijzersterk en kun je concurreren met de grootste spelers op de (internationale) markt'

Toekomstvisie voor Van Esch

Als antwoord op de vraag of Van Esch niet uit zou willen groeien tot een Heijmans of ander megabedrijf, spreekt zijn 'Absoluut niet!' boekdelen. 'Als je met een aantal MKB-bedrijven hetzelfde idee over je manier van werken hebt, sta je ijzersterk en kun je concurreren met de grootste spelers op de (internationale) markt. Maar groter dan we nu zijn, zou ik zelf niet willen groeien. Mijn klanten zou ik er evenmin een

plezier mee doen. Die waarderen het dat er nog een echte Van Esch rondloopt op de werkvloer met wie ze van gedachten kunnen wisselen. Bovendien kennen we onze medewerkers nog persoonlijk. We hebben nu zo'n 120 man in vaste dienst, met daaromheen een flexibele schil. Worden we groter, dan wordt het te afstandelijk en dat willen we niet. Niet zolang mijn broer en ik nog op de werkvloer rondlopen, in ieder geval. Maar de derde generatie, die sinds een paar jaar meewerkt, is ook wat dat betreft uit hetzelfde hout gesneden als wij. Al zullen ze natuurlijk hun eigen karakter en inzichten meenemen als ze de onderneming voortzetten.'

'Doe maar normaal, dan doe je al gek genoeg' klinkt de instelling van Van Esch. 'Succes is niet vanzelfsprekend, helemaal niet in onze sector. Elke dag worden we opnieuw geprikkeld om nog beter te presteren, om nieuwe oplossingen te bedenken. Een flinke dosis gezonde nuchterheid en je werk elke dag serieus nemen zijn daarom wel op zijn plek.'

Uitdaging: meer vrouwen

Over de vraag wat de grootste uitdaging is waar de gebroeders tegenaan lopen, hoeft Van Esch niet lang na te denken: 'Een van de grootste uitdagingen voor ons bedrijf is het aantrekken van vrouwelijk personeel. 20 tot 25 jaar geleden was er één vrouw werkzaam binnen onze onderneming; inmiddels zijn dit er al negen. Onze vrouwelijke werknemers werken echter alleen op kantoor: op de administratie, personeelszaken, het bedrijfsbureau en marketing. Het zou leuk zijn om vrouwen met groene vingers tussen onze 100 mannen in de buitendienst te zetten en zo de mannencultuur te doorbreken. Niet dat een mannenbolwerk erg is of iets dergelijks, maar je ziet in de gehele banenmarkt dat steeds meer functies ook door vrouwen worden vervuld. Alleen in het groen is dat nog niet het geval. Waarom zouden wij dat niet als eerste doorbreken?'



Stuur of twitter dit artikel door!

Scan of ga naar:

www.stad-en-groen.nl/artikel.asp?id=41-4524