

INTERN OPLEIDEN EN WERKPLEKLEREN ALS SPEERPUNTEN PERSONEELSBELEID

BEZOEK AAN CARROSSERIE DE BRUECKER

Carrosserie De Bruecker legt zich toe op het aanbieden van specifieke klantgerichte transportoplossingen. Daarbij hoort een grote waaier van mogelijke opbouwen op vrachtwagen-, aanhanger- en opleggeronderstellen. De onderneming onderscheidt zich van sectorgenoten door o.a. zijn personeelsbeleid. In plaats van potentiële medewerkers af te schrikken door strenge selectiecriteria ligt de nadruk op doorzettingsvermogen en de ambitie om een job onder de knie te krijgen. Ook diversiteit speelt een belangrijke rol want diverse technische functies werden door vrouwen ingevuld.

Door Bert Verbeke

VIER GENERATIES

“Met het aantreden van mijn dochter – sinds 1 september 2011 – is de vierde generatie van ons familiebedrijf aan de slag”, opent zaakvoerder Antoon De Bruecker. “Zij heeft een diploma accountancy op zak maar wil eerst de ‘praktijk’ leren in het atelier. Op die manier vergaart ze de technische kennis die ze kan koppelen aan haar financiële opleiding. Vandaag moet je als bedrijfsleider immers over een breed pakket aan competenties beschikken.”

Maatwerk

“Mijn grootvader richtte de onderneming op in 1920. In 1980 verhuisden we vanuit Aalst naar Erpe-Mere. De opbouw van vrachtwagens is onze specialiteit. Het betreft daarbij zowel gesloten opbouw, opbouw voor glas-transport, opbouw met schuifzeilen of oprolzeilen als opbouw voor een open laadbak. We werken zowel aan lichtere als aan zwaardere vrachtwagens, van 3,5 tot 26 ton, en ook voor zowel twee als vier assen. Onze voornaamste klantengroep is de distributiesector. Doorgaans is maatwerk hierbij het uitgangspunt. In tegenstelling tot collega's die zich toeleggen op ‘pakketbouw’ horen wij thuis bij de ‘zelfbouwers’. Wij bouwen dus niet op vanaf het chassis maar realiseren een complete opbouw met diverse materialen zoals staal en hout. Wij hebben altijd al voor deze aanpak gekozen omdat wij hierdoor het ganse productieproces in eigen handen houden en niet afhankelijk zijn van derden. Om dit alles te kunnen verwezenlijken beschikken wij over zeer compleet

uitgeruste ateliers met lasmachines, een lasersnijmachine, een CNC-plooi-bank, plaatscharen, spuitcabines ...”

Om het beeld compleet te maken: buiten de ‘nieuwbouw’ biedt de onderneming uit Erpe-Mere allerlei diensten aan inzake onderhoud en herstellingen van chassis, laadbruggen, opleggers, aanhangwagens ... Voorts beschikt de firma over een eigen depannagedienst. Het bedrijf is tevens door verschillende merken erkend voor het wijzigen van wielbasissen. Daarnaast beschikt men – voor het grootste deel van de opbouwen – over de nodige attesten inzake ladingzekerheid.

INTERN OPLEIDEN

“Ook in de carrosseriewereld is het aanwerven en behouden van medewerkers een kritische factor. Daarom besteden wij heel wat aandacht aan het personeelsbeleid. Interne opleidingen spelen daarbij een essentiële rol. Het huidige opleidingsaanbod vanuit scholen en federaties is immers absoluut ontoereikend: het aanbod stemt simpelweg niet overeen met de vraag uit de praktijk. Vandaar dat wij heel wat interne opleidingen organiseren, veelal in samenwerking met leveranciers. Wij stellen daarbij opleidingsplannen op, aangepast aan de competenties en de ervaring van de individuele medewerker.”

WERKPLEKLEREN

“Sinds een drietal jaar hebben wij een vruchtbaar samenwerkingsakkoord met het Vrij Technisch Instituut Aalst om jongeren op te



Antoon De Bruecker: “Ik ben ervan overtuigd dat samenwerking tussen verschillende carrosseriebedrijven noodzakelijk is”

CARROSSERIE DE BRUECKER IN CIJFERS



BEDRIJFSGEGEVENS

JURIDISCHE VORM	nv
GEVESTIGD IN	Erpe-Mere
ZAAKVOERDER	Antoon De Bruecker
BEDRIJFSOPPERVLAKTE	1,7 ha (waarvan 5.650 m ² bebouwd)
KLANTEN	Voornamelijk distributiesector
ACTIVITEITEN	Opbouw van vrachtwagenonderstellen, aanhanger- en opleggeronderstellen, laadkleppen, inrichtingen, wielbasiswijzigingen
CERTIFICATEN	ISO 9001: 2008-kwaliteitscertificaat; 'Certificaat Eerste Beoordeling' conform 2007/46/EG
PERSONEEL	4 bedienden en 27 arbeiders



De allereerste werkplaats van DBM, gesticht door de grootvader van Antoon



Allerhande opbouwen bij carrosserie De Bruecker. Bijvoorbeeld dit commandovoertuig van de brandweer

leiden in ons bedrijf via het zogenaamde werkplekleren. Voor alle duidelijkheid: werkplekleren mag niet worden verward met een stage waarbij leerlingen in het bedrijf toepassen wat ze op school hebben geleerd. Concreet komt het werkplekleren erop neer dat leerlingen uit het zesde jaar van de carrosserieafdeling hier hun praktijken doorbrengen. In het eerste jaar ging het om negen leerlingen, nadien telkens om acht leerlingen. Omdat wij over vier afdelingen beschikken, kunnen de leerlingen voldoende roteren zodat ze kennismaken – onder leiding van hun leerkracht – met alle onderdelen van het carrosseriebouwgebeuren.”

Win-winsituatie

“Werkplekleren levert voor alle partijen enkel voordelen op. Zo raken de leerlingen vertrouwd met toestellen en machines waarover de school vaak niet beschikt. De school komt op die manier dichtter te staan bij de industrie en krijgt weer voeling met de praktijk. In het eerste jaar werkplekleren vormde de attitude van sommige leerlingen nog een probleem: roken of gsm'en op het werk, te laat komen ... De school heeft echter zeer goed gereageerd op dit probleem en sindsdien krijgen wij enkel

gemotiveerde leerlingen met de juiste attitude over de vloer. Dit bewijst dat de school geëvolueerd is naar een meer realistische aanpak van de leerlingen.” Ook voor zijn eigen onderneming ziet de zaakvoerder heel wat voordelen. “Leerlingen maken kennis met ons bedrijf. Als ze na hun studie op zoek gaan naar een job, weten ze al perfect hoe het er hier aan toe gaat en wat hun mogelijkheden zijn. Wij zien werkplekleren zeker niet in de eerste plaats als een manier om toekomstig personeel aan te werven. In de voorbije drie jaar is slechts één leerling hier begonnen als nieuwe medewerker. De voornaamste bekommernis om werkplekleren een kans te geven, komt voort uit mijn zin voor verantwoordelijkheid. Het is al te makkelijk om overal commentaar op te geven en aan de kant te blijven staan. Op die manier komen we echter niet verder en wordt de kloof tussen scholen en de praktijk niet gedicht.” Volgens Antoon De Bruecker worden technische scholen al te vaak geconfronteerd met de uitstroom van ervaren leraars: “Hun vervangers zijn schoolverlaters met een D-cursus op zak die nauwelijks over ervaring beschikken. Daardoor



Speciale opbouwen, zoals hier bij deze vrachtwagen met volledig openschuivende huif, zijn ook mogelijk



Ook opbouwen met oprulbare zeilen, specifiek voor het transport van dranken, worden door de firma uit Erpe-Mere geconstrueerd

verdwijnt heel wat kennis. Eén van de oplossingen hiervoor is dat ondernemingen hun deuren openzetten voor deze leraars en hen in contact brengen met de nieuwste technieken. Daar ligt een uitdaging voor het bedrijfsleven en de scholen.”

MOTIVATIE IS BELANGRIJKSTE DRIJFVEER

“Ons wervingsbeleid verschilt grondig van de aanpak van de meeste andere bedrijven. Wij zijn ervan overtuigd dat motivatie de belangrijkste drijfveer is om in een organisatie te willen werken. Eén van onze huidige medewerksters was kapster in haar vorige beroepsleven. Ervaring in de carrosserie-wereld kon ze niet voorleggen maar dat was voor mij geen breekpunt, integendeel. Ik was overtuigd van haar motivatie en gaf haar een kans, en nu werkt ze al vele jaren als lasser in ons bedrijf. Eenzelfde verhaal betreft een bakker die hier spontaan solliciteerde. Ook hij is nu al jarenlang – tot grote tevredenheid – bij ons aan de slag.” Ook via het sociale dienstenproject ‘De loods’ in Aalst zijn al medewerkers binnengestroomd. “Bij een vacature gaan wij niet zozeer uit van bepaalde eisen maar trachten wij een potentiële medewerker in te passen in onze organisatie waarbij we vertrekken van de mogelijkheden van de kandidaat. Indien hij niet direct inzetbaar en productief is, voorzien we in een bijkomende opleiding. Als een kandidaat gemotiveerd is, zal hij/zij naderhand wel zijn weg vinden in het bedrijf.” Antoon De Bruecker wijst op de trouwe inzet van zijn medewerkers. “Wij kunnen nog steeds een beroep doen op een ‘vaste’ kern van voornamelijk veertigers en vijftigers die al heel lang verbonden zijn aan de onderneming. Zij vormen het hart en het ‘kenniscentrum’ van ons bedrijf. De eigen verantwoordelijkheid van onze medewerkers staat hoog in het vaandel. Van daaruit streven wij

naar een optimalisatie van de doorlooptijd van het productieproces.”

CRISIS

“Zoals gezegd is de distributiesector onze belangrijkste doelgroep maar ook garages behoren tot onze klanten. We kunnen overigens bogen op een reeks trouwe klanten uit zowel de privé- als de openbare sector, waaronder het leger en de politie. De crisis laat ons niet onberoerd, ook vanuit de openbare sector loopt het aantal orders terug. Terwijl opdrachtgevers voorheen vooral technische eisen formuleerden, ligt de nadruk nu veel meer op de financiële kant van de zaak. We zien de jongste jaren een verschuiving van nieuwbouw naar herstellingen. Dat maakt het voor ons niet altijd makkelijk, vooral op het vlak van de organisatie in de werkplaats. Anderzijds hebben wij onze doelgroep in de loop der jaren verder uitgebreid. In samenwerking met PPE Paardenvrachtwagens uit Dendermonde focussen wij ons nu ook op de opbouw van paardenwagens. Dit is een zeer specifieke nichemarkt waarin slechts een aantal carrosseriebedrijven actief is. Wij mikken daarbij niet zozeer op het hoogste luxesegment maar realiseren paardenwagens die betaalbaar zijn voor de gevorderde hobbyrijder.”

SAMENWERKING

“Ik ben ervan overtuigd dat samenwerking tussen verschillende carrosseriebedrijven noodzakelijk is. Specialisatie is immers meer en meer aan de orde van de dag. Wij bouwen bijvoorbeeld geen kippers en doen daarvoor een beroep op collega's die daar wel in bedreven zijn. Omgekeerd, krijgen wij ook opdrachten van collega's toegeschoven. Voor middelgrote ondernemingen zoals de onze, is dit de aangewezen manier om te kunnen concurreren met de grote spelers in de markt”, besluit Antoon De Bruecker. □