



# DE GROTE SPRONG

Arjan Frederiks hanteert een heel eigen filosofie, passend bij een jonge ondernemer van deze tijd. Zijn bedrijf -Frederiks Interieurs in Gorredijk- richt zich op interieurbouw voor de detailhandel, kantoren, zorginstellingen en particulieren. De nieuwbouw van hun pand betekende een grote sprong.

Arjan Frederiks (Drachten, 1975) groeide op in Lippenhuizen en Gorredijk en was al jong ondernemer. Op zijn zestiende begon hij als interieurbouwer bij Fred van der Pijll in Gorredijk, een gerenommeerd interieurbouwer en ontwerper. In 2003 begon Arjan Frederiks voor zichzelf in Heerenveen. Frederiks Interieurs ontwerpt en fabriceert meubels en interieurs voor bedrijven, de detailhandel, zorginstellingen en particulieren. De belangrijkste tak van sport op dit moment is winkelinrichting.

Samen met zijn vriendin is Arjan Frederiks nu bijna drie jaar lid van de Jongeren Commerciële Club Friesland. 'Een geweldig leuk en enthousiast netwerk met aansprekende, goed georganiseerde bijeenkomsten waar we veel nuttige contacten op doen. We hebben diverse werkzaamheden uitbesteed aan mede-leden en recentelijk is de JCCF hier op bedrijfsbezoek geweest met aansluitend een barbecue. Het is leuk om anderen te laten zien waar je mee bezig bent, daardoor leer je elkaar beter kennen en het brengt je over en weer op ideeën. De reacties waren in ieder geval bijzonder positief.'

## Nieuwbouw

Sinds zijn zelfstandig ondernemerschap onderhoudt Arjan Frederiks nauwe banden met zijn leermeester Fred van der Pijll. 'Van der Pijll heeft zijn eigen productieafdeling afgestoten en ontwerpt nu een groot deel van onze meubels die wij vervolgens vervaardigen. Door onze langdurige samenwerking zijn we heel goed op elkaar ingespeeld. Dat levert prachtige producten op die door heel Nederland terug te vinden zijn.'

Het huurpand in Heerenveen leek onmetelijk groot toen we het in 2003 betrokken', vertelt Arjan Frederiks. Het bedrijf groeide echter snel en telt nu tien werknemers, waaronder een stagiair van de Jan

des Bouvrie opleiding. 'We groeiden echt uit ons jasje en waagden de grote sprong: het bouwen van een nieuw pand in Gorredijk. Dit is helemaal naar onze wensen. We zitten hier sinds 2008 en om in de toekomst flexibel te zijn hebben we een terrein gekocht dat groot genoeg is om uit te breiden. Het bouwsysteem is er op berekend dat er hallen bij gebouwd kunnen worden.'

'Al onze producten zijn maatwerk. Van tuin- en eettafels tot keukens, kantoorinrichting, winkelinrichting en inrichtingen voor zorginstellingen: iedereen krijgt een uniek product. Met onze CNC frees kunnen we bijvoorbeeld ook logo's in houtwerk frezen. Ons productieproces is behoorlijk geautomatiseerd. Ontwerpen worden door technisch tekenaars ingevoerd in een speciaal computersysteem dat de snij- of freesmachine aanstuurt. Zo kunnen de eentonige werkzaamheden door de robot worden gedaan en zijn onze mensen bezig met de meer uitdagende werkzaamheden. Dat houdt de vakkennis en aandacht scherp. Het maken van interieurs en meubels is per slot van rekening vakmanschap.'

## Coaching

Wat opvalt zijn de afzuigsystemen bij iedere machine. 'Daarmee voeren we al het houtafval af naar een shredder waarin het wordt vermalen en samengeperst tot briketten. Die gaan in de houtkachel waarmee we het hele bedrijfspand warm stoken, we hebben dus geen gas aansluiting hier.' Ander opvallend detail is dat de meubels de uitstraling hebben van massief hout maar veelal bestaan uit verschillende lagen samengeperst hout. 'Massief hout heeft de neiging te gaan 'werken'. Toch lijkt het aan de buitenkant doorgaans massief. In onze spuitrij kunnen we naar wens ieder stuk een kleur of hoogglans meegeven. Zo gaat het eindproduct als bouw pakket mee naar de klant waar we alles plaatsen.'



*‘Als je een visie hebt komen de kansen vanzelf.’*

De groei van het bedrijf betekende dat vriendin Nynke Landman ook mee ging werken. Ze is freelance P&O adviseur en verzorgt de PR, website en het personeelsbeleid. ‘Nynke is mijn rechterhand en een heel belangrijke factor als het om aansturing en motiveren van personeel gaat. Je bent als ondernemer zo gedreven in je vak en denken als ondernemer dat je moet zorgen dat je feeling houdt met je mensen die niet ondernemer zijn. Daarom heb ik een speciale training op dit vlak gevolgd. We besteden veel aandacht aan het welzijn van onze mensen. Om de week kunnen ze terecht bij een speciale coach voor ‘coaching on the job’ en individuele gesprekken. Daarin zijn we uniek als ‘productiebedrijf’. Het levert enorm veel op. Werknemers die op alle fronten goed in hun vel zitten zijn niet ziek, werken hard en voelen zich op het werk en privé beter en ik heb -evenals Nynke- minder kopzorgen.’

Hoe mijn bedrijf zo is gegroeid? ‘Als je een visie hebt komen de kansen vanzelf voorbij. Verder ‘POKON’: passie, ondernemerschap, kwaliteit, optimisme en no-nonsense. We hebben nog nooit een deadline gemist, desnoods werken we ‘s nachts door. Als de burgemeester er staat met de schaar dan is het project altijd gereed. Voor de toekomst zijn er ook al plannen. Zo willen we dit jaar de mogelijkheden van export onderzoeken. We blijven dynamisch: in de afgelopen twee jaar hebben we een huis gesloopt en gebouwd, een tweede kindje gekregen en ons bedrijfspand nieuw gebouwd en verhuisd. Ooit hoop ik samen met Nynke ergens onder de zon terug te kijken op een goed leven met nog steeds gezonde, gelukkige kinderen.’

## COLUMN

# De GROEI van een werknemer, is de GROEI van een bedrijf

Klantgerichtheid is op dit moment een belangrijk thema binnen bedrijven en één van de redenen waarom opdrachtgevers een training bij mij aanvragen. Belangrijk tijdens zo’n training is dat mensen bewust worden van hun eigen gedrag. Niet alleen externe klantgerichtheid is van belang, ook interne klantgerichtheid speelt een cruciale rol. Belt een medewerker binnen het bedrijf naar een andere afdeling, bijvoorbeeld naar de administratie, hoe gaan collega’s dan met elkaar om?

Vanuit mijn opleidingsbureau in Friesland beoog ik doormiddel van trainingen binnen bedrijven en organisaties oude gedragspatronen te doorbreken. Het gaat om bepaalde omgangsvormen die er geleidelijk aan zijn ingeslopen, een stagnerende werking hebben en moeilijk zijn te erkennen en te veranderen. Want onbewust hebben mensen te maken met groepsformatie en sociale druk. Een cultuur omwentelen binnen een organisatie is allesbehalve makkelijk.

Als voorbeeld geef ik vaak: zou je bij een slecht draaiend team bestaande uit tien mensen alle tien mensen vervangen, dan verandert er nog niets. Er is meer voor nodig om een bestaande cultuur te veranderen. Het mede doorbreken van oude patronen en het inoefenen van nieuw gedrag met de acteurs is de uitdaging die ik in mijn werk tegenkom. De trainingsprogramma’s die ik heb ontworpen zijn door de jaren uitgegroeid tot mooie werkmodellen: onder andere de SKILLSLAB-methode en de daarvan afgeleide COMPETENTIELAB-methode, waarin het werken met acteurs centraal staat, hebben hun effectiviteit bewezen.

Een training wordt per bedrijf volledig op maat gemaakt. Aan de hand van interviews en een algehele doorlichting van een bedrijf, schrijf ik materiaal en auditeer ik acteurs die ik vervolgens opleid voor deze specifieke training. Maar een training alleen is niet zaligmakend, want de training op zichzelf kan nooit de bedrijfscultuur veranderen. Daarvoor is ook de juiste attitude op de werkvloer en in het management nodig. Van raad van bestuur tot de administratie. Men moet elkaar aanspreken, ondersteunen, bevragen en feedback geven.

Als een manager een cursus aanvraagt puur voor zijn eigen gemoedsrust en zichzelf wil indekken met de gedachte dat hij er alles aan heeft gedaan, of omdat er een bepaald budget opgemaakt moet worden, dan zijn de effecten nihil. Gedrag veranderen vraagt een collectieve focus en saamhorigheid. Pas dan kan een cursus bekliven en zijn vruchten afwerpen.

Momenteel ben ik betrokken bij een zorginstelling waarbinnen zo’n 4200 mensen werkzaam zijn. Een enorm boeiende klus, waarbij ik samenwerk met een groot team. Ik mag dan een eenmansbedrijf zijn, dat betekent niet dat ik niet veel mensen moet aansturen. Het uiteindelijke doel is het rendabeler maken van een bedrijf. De groei en ontwikkeling van een werknemer, is inherent aan de groei van een bedrijf. En dat is de kern van wat ik wil bereiken.

Mieke Bouwens Oostvogel  
Directeur Opleidingsbureau  
Mieke Bouwens, lid van DCCF,  
lid van de activiteitencommissie van  
DCCF

