



Dura Vermeer is werkgever met betekenis

Het is niet zomaar een familiebedrijf, maar een familiebedrijf dat meebeweegt op maatschappelijke ontwikkelingen. Bij Dura Vermeer – 167 jaar oud – geloven ze dat dit de manier is om betekenis te bieden, om zo talent te binden en te boeien. “Goed werkgeverschap is de wereld beter achterlaten en zorg dragen voor je personeel.”

De ogen van Arwin Guijt glinsteren. Hij werkt krap een jaar bij het nieuwe onderdeel van Dura Vermeer, Dura Vermeer Techniek. Enthousiast vertelt hij over de vrijheid van werken. “Ik kom vanuit een door kwartaalcijfers gedreven techconcern. Er wordt bij elk besluit gekeken of het direct waarde toevoegt. Hier bij Dura Vermeer Techniek is het werken out-of-the-box, pionieren, echt gemeengoed. Ik kan mijn ideeën er kwijt en er wordt open en oprecht naar geluisterd.”

Guijt vertelt dat hij samen met collega's nadenkt over hoe je het werken makkelijker kunt maken, en hoe je kunt voorkomen dat het tekort aan personeel de uitvoering negatief beïnvloedt. “Het betekent dat je veel meer gebruik dient te maken van nieuwe technologieën als kunstmatige intelligentie en robotisering. We zijn nu bezig met de uitwerking van een robot die op de bouwplaats alle gaten boort voor het uiteindelijk ophangen van technische installaties. Deze mindset, anders denken, past bij mijn karakter.”

Als Guijt zijn verhaal doet, is in de verte zacht een vliegtuig te horen. Het hoofdkantoor van het door heel Nederland werkende bouw- en infrabedrijf – de winstgevende omzet over 2021 was zo'n 1,6 miljard euro – ligt voor de vertrek- en aankomsthal van Rotterdam The Hague Airport. Onderwijl luisteren zijn collega's Hester Vervloet en Giselle Stolwijk aandachtig. De laatste heeft inmiddels een carrière binnen het familiebedrijf achter de rug. Ze voelt zich als een vis in het water als projectmanager woningbouw tussen binnen – de ontwikkelaars, engineers – en buiten – de bouwers, de techniek. “Er is oprecht belangstelling voor elkaar in een sociaal veilige werkomgeving”, vertelt Stolwijk. “Op die manier ben ik in staat >>

'DE WERELD BETER ACHTERLATEN EN HART VOOR PERSONEEL ZIJN DE PIJLERS ONDER ONZE CONTINUÏTEIT'



Hester Vervloet, Giselle Stolwijk en Arwin Guijt



DEEL ONLINE

om mee te kijken om zo het gehele proces, van ontwikkeling tot oplevering, te verbeteren. De uitvoerder op de bouwplaats heeft altijd wel zinnige suggesties. Het voelt als een stukje eigenaarschap, of misschien is ondernemerschap beter op zijn plaats.”

Geborgenheid en inclusief

Hester Vervloet bewaakt als HR-directeur de familiecultuur van Dura Vermeer, waar zo'n kleine drieduizend mensen werken, onder wie veel vrouwen en mensen met een andere culturele achtergrond. Het bedrijf bestond ooit uit de familiebedrijven Dura en Vermeer, die in de zomer van 1998 'versmolten' tot één. “We willen niet de grootste werkgever in de bouw en infrastructuur zijn, maar wel de beste”, steekt ze van wal. “Je hoort het aan de verhalen van Arwin en Giselle. We zijn een bedrijf dat wordt gemaakt door de mensen die er werken en door elkaar te respecteren, ongeacht achtergrond. De cultuur is hier dat we voor elkaar zorgen, naar elkaar omkijken. Er is sprake van een groepsdy-

namiek waarop de woorden geborgenheid en vertrouwen kunnen worden geplakt. Op die manier werken we aan een divers en inclusief bouwbedrijf.”

De HR-directeur en Stolwijk herkennen geen masculiene cultuur binnen Dura Vermeer. “Het gaat om vakmanschap en het oog hebben voor elkaar en naar elkaar omkijken, ongeacht de persoon.” Dit gaat gepaard met een 'old school'-aanpak van leermeester-gezel. “Deze werkt twee kanten op”, aldus Vervloet. “Door die verbinding leren nieuwe mensen van ervaren rotten in het vak en vice versa. Het werkt en zorgt voor een gelijkwaardige cultuur.”

Wereld stukje beter maken

Wat ze alle drie vertellen, is dat door deze visie, aanpak er sprake is van continuïteit, binnen de onderneming, maar ook van de projecten. “Bij Dura Vermeer is er een cultuur van langetermijncontinuïteit en zorg dragen voor elkaar”, aldus Vervloet. “Winst is nodig om te investeren, maar het mag niet ten koste gaan van de medewerkers. De aandeelhouders worden niet zenuwachtig als het een jaartje wat minder gaat. We sparen in goede tijden om de minder goede tijden door te komen. Het zorgt voor rust in de organisatie.”

In deze huidige hectische, onzekere wereld is naast inclusiviteit en continuïteit een andere waarde voor Dura Vermeer belangrijk: de wereld een stukje beter achterlaten. “Wil je nieuwe medewerkers aantrekken, in alle leeftijdscategorieën, dan moet er een purpose zijn”, gaat Vervloet verder. “We tonen respect voor de natuur door onze uitstoot naar nul te brengen, zetten fors in op hergebruik en het groener en gezonder maken van de (leef)omgeving. We doen het voor nu en voor de volgende generatie. Als je alleen met de korte termijn bezig bent, schiet je in je eigen voet.” <<