

KROONPRINSES IN EEN MANNENWERELD



→ **Verzekerd van een vaste baan, een vast inkomen en vanwege je naam staat je positie niet ter discussie. Wanneer je het familiebedrijf kan overnemen, is dat allemaal waar, vindt Anouk Dijkstra, directeur-eigenaar van Prevesco. “Er wordt echter voorbij gegaan aan de levenslange druk van het familiekapitaal op je schouders en het ontbreken van een natuurlijk pad van ontwikkeling. Gelukkig is troonopvolging heel goed voor te bereiden.”**

Wanneer bedacht je dat je in het familiebedrijf aan de slag wilde?

“Op mijn negentiende is de gedachte gaan spelen. Het heeft vervolgens tot mijn 21e geduurd voordat ik het heb voorgesteld. Daarna is het eigenlijk vrij snel gegaan en heb ik op alle afdelingen binnen het bedrijf een aantal maanden meegelopen. De post gestempeld, meegelopen in de fabriek, dat soort dingen. Om écht gevoel te krijgen bij wat een productiebedrijf leiden inhoudt.”

Wat is Uniflow?

“Uniflow is een innovatie in de druppelafscheidings-techniek, we scheiden druppels van gas. Die techniek wordt ingebouwd in een drukvat van staal. Deze techniek is uniek en het intellectueel eigendom dat ik van mijn vader heb gekocht. Het leent zich voor twee grote, wereldwijde markten: de koudetechniek (koeling) en olie en gas. Ik maak geen geheim van mijn ambitie. Ik wil dat Uniflow een wereldspeler wordt.”

Druppelafscheidingstechniek klinkt behoorlijk ingewikkeld. In hoeverre ben je thuis in die techniek?

“Hoewel ik geen specialist ben, weet ik waar ik het over heb als het gaat om onze techniek en de hardware er omheen. Inmiddels selecteer ik zelf onze leveranciers en kan ik bijvoorbeeld aan het gereedschap in de productiehallen en het laswerk inschatten of ze geschikt zijn voor ons type werk.”

Twee jaar geleden is het bedrijf officieel aan jou overgedragen. Is er sindsdien veel veranderd?

“Direct nadat ik de aandelen heb gekocht, is er veel veranderd. We hadden een eigen pand met eigen productie, ik heb besloten de productie uit te besteden, het pand af te stoten en te verhuizen naar Amsterdam. Veel processen zijn geautomatiseerd, gestandaardiseerd en er wordt nu gebruik gemaakt van nieuwe besturingspakketten. Eigenlijk is het hele bedrijf op de schop gegaan. Niet omdat ik vond dat mijn vader het niet goed deed,

maar om een nieuw businessmodel te implementeren, met Uniflow een nieuwe stap te kunnen zetten en mijn wereldwijde ambitie te realiseren.”

Hoe word je voorbereid op het overnemen van een groot familiebedrijf?

“Opvolging is goed te trainen. Niet alleen als het gaat om kennis, kunde en skills, maar juist op het gebied van besluiten nemen en verantwoording afleggen aan de familie, zowel bij succes als bij falen. Om dat te leren heb ik vier jaar intensief meegewerkt met mijn vader en ben ik door hem opgeleid binnen het bedrijf. Mijn vader is altijd heel alert geweest op het verzamelen van verschillende perspectieven voordat je tot een besluit komt. De hoofd-focus van mijn training is het leren nemen van autonome beslissingen geweest. Dus niet beïnvloed door mijn ego, mijn humeur of wat dan ook. Bepaal je doel en stel daar je besluit op af. De vraag die ik mezelf bij ieder besluit stel: kom ik hiermee dichterbij mijn doel? Elke beslissing die je neemt, leidt tot meningen en oordelen. Het feit dat je nooit een neutrale positie in het bedrijf inneemt, wordt nog weleens onderschat.”

Wat bedoel je met ‘nooit neutrale positie’?

“Je ligt onder een vergrootglas. Veel mensen zien het als privilege dat je het familiebedrijf in kan, je hebt tenslotte baanzekerheid. Daarin zit een bepaald oordeel. Je hebt er niet voor hoeven werken, deze positie is je komen aanwaaien. Daar staat de druk van het familiekapitaal tegenover, dat is minder zichtbaar, maar wel levenslang. Dat is moeilijk uit te leggen aan de mensen waarmee je werkt en ik begin er ook niet over, want het is niet hun verantwoordelijkheid. Werknemers zien een deel: in welke auto je rijdt, waar je die parkeert. De lijn tussen je positie innemen en provoceren is heel dun. Daarom is belangrijk dat je getraind wordt in die positie en leert verantwoordelijkheid te nemen voor je beslissing, naar werknemers, naar je familie maar vooral ook naar jezelf. Leuk hoor, die baangarantie, maar als ik het even niet leuk vind, kan ik niet zomaar ergens anders solliciteren. Ik heb die aandelen gekocht en de verantwoordelijkheid van het succes én falen ligt bij mij. Dat moet je kunnen dragen.”

Hoe ging de overdracht in zijn werk?

“Voor de overdracht hebben we een gespecialiseerde partij ingeschakeld. Gedurende dit hele proces heeft het welzijn van de familie voorop gestaan. Het is een van de redenen dat ik juist Prevesco, met het intellectueel eigendom van Uniflow, heb overgenomen en andere bedrijven buiten de familie zijn verkocht. Er bestaan voldoende

gevallen waarbij een familie opbreekt gedurende het proces van bedrijfsopvolging of dat kinderen bijvoorbeeld erin worden gepusht. Kinderen uit familiebedrijven krijgen hoe dan ook op een bepaalde manier te maken met overdracht, of je daar als kind nu zin in hebt of niet. Daarom vind ik de term ‘troonopvolging’ wel treffend. Wij hebben een hele prettige vorm gevonden, waarbij mijn familie vertrouwen heeft in mijn bekwaamheid het bedrijf te leiden en mijn vader niet bij elke beslissing toch nog invloed wil hebben.”

Welke verschillen bestaan er tussen je vader en jou op het gebied van leidinggeven?

“Ik ben commercieel sterker dan mijn vader, hij is technisch heel sterk als metaalkundige, lasspecialist en ondernemer in de vatenbouw. Mijn technische bagage heb ik van hem in het bedrijf zelf geleerd. Juist vanwege het verschil klopt de aansluiting in mijn ogen zo goed en wat betreft de ‘product levensfase’ van Uniflow is de overdracht perfect getimed. De techniek is uitontwikkeld en moet nu in de markt worden gezet. Ik ben daar goed in. Een ander belangrijk verschil ligt in het feit dat ik een vrouw ben...”

Want?

“In de industriële tak van deze markt in Nederland ben ik de enige vrouwelijke ondernemer. In het buitenland zijn er twee anderen, voor de rest alleen maar mannen. Jaarlijks organiseer ik een evenement voor mijn industrie, waar negentig mannen op af komen en één vrouw, ik dus. Veel mannen zijn nog niet gewend aan vrouwen in een machtspositie, dus dat kan voor sommigen nog weleens wennen zijn. Gevolg daarvan is dat ik vaak wordt uitgedaagd, met name op technisch inhoudelijke kennis, of te maken krijg met ongepaste opmerkingen. Ik val op, zeker in combinatie met de unieke technische innovatie van Uniflow. Dat biedt een podium, waar ik dan ook op ga staan. Wat ik belangrijk vind, is dat het beeld van vrouwen in inhoudelijke en leidende posities wordt genormaliseerd. Ondanks mijn plezier in de uitzondering zijn, is het heus wel eens taai om een beetje gracieus weerstand te bieden tegen de vooroordelen en erboven te staan, maar ik weiger mijn pad aan te passen omdat een bepaalde groep minder ontwikkeld is of geen sociaal aanpassingsvermogen heeft. Blijven staan is ook een vorm van patronen doorbreken.”



Prevesco bestaat inmiddels vijftien jaar als familiebedrijf. In 2009 is Johan Dijkstra, vader van Anouk, gestart met de ontwikkeling van Uniflow, dat in 2012 op de markt is gekomen. In 2013 is Anouk begonnen aan de opvolging en koopt zij begin 2017 een meerderheidsbelang. Vanaf dat jaar is Uniflow commercieel actief op de Nederlandse markt.