

Rijden met XWIFT BELEEFT EXPLOSIEVE GROEI schwung

“Alles doen met eigen mensen is en blijft onze ambitie. Alleen: je moet die mensen blijven vinden.” Pieter Denys kent het hete hangijzer van de transportsector maar al te goed. De ceo van Xwift bouwde zijn onderneming op elf jaar tijd uit van een kmo met vijf medewerkers tot een elegante gazelle die elk jaar stevig groeit en eind 2018 175 FTE's zal tellen. Om dat personeel te vinden, dokterde hij een innovatief beloningsconcept uit dat loyale chauffeurs wil stimuleren om milieuvriendelijk en ongevalvrij te rijden. “Hopelijk kunnen we mede daardoor ons personeelsbestand binnen vijf jaar verdubbelen, in functie van de verdere groei.”

Wie zonder voor kennis de huidige site van Xwift oprijdt, kan onmogelijk vermoeden dat hier een transportbedrijf huist dat zoveel mensen tewerk stelt. Pieter Denys beseft het als geen ander, maar heeft goede vooruitzichten. In februari 2019 neemt zijn onderneming een gloednieuw bedrijfsgebouw in Nazareth in gebruik, waar de zaak onder meer over een eigen opslagruimte en een herstelplaats zal beschikken. Dat moet de nu al rijkelijk aanwezige dynamiek én het werkcomfort bevorderen.

STERCK. Had u ooit durven vermoeden zo'n omvangrijke zaak te leiden?

Pieter Denys: “Allerminst. Ik heb mijn eerste ervaringen in de transportsector opgedaan nadat ik mijn studies politieke-sociale wetenschappen tijdens de eerste licentie had stopgezet. Er moest geld in het laatje komen en ik begon in onderaanneming te rijden met een bescheiden bestelwagentje, al dan niet met aanhangwagen. Ik deed dat drie jaar met wisselend succes, tot ik een businessmodel ontwikkelde voor een service waarmee ik me op drie

vlakken kon onderscheiden. Daarvoor richtte ik de bvba Xwift op met een voormalige studiegenoot, maar omdat we in die eerste maanden vooral zwarte sneeuw zagen, stapte hij er al snel uit.”

‘Dedicated’ transport

STERCK. Hoe wou u zich tijdens die pioniersjaren onderscheiden?

Denys: “Eerst en vooral besliste ik alles in eigen beheer te doen, met

uitsluitend eigen Nederlandstalige mensen, een eigen (vracht)wagenpark en alleen voor rechtstreekse eindklanten. Op die manier hadden we een betere controle op de geleverde kwaliteit. We legden ons toen exclusief toe op expresstransport, waarbij we minder dan twee uur na het telefoontje van de klant de vrachtwagen al aan het laden waren. Vandaag vertegenwoordigt die service nog circa tien procent van onze activiteiten, maar is het voor onze acht vertegenwoordigers vaak wel nog de ideale ‘stok tussen de deur’ om op een laagdrempelige manier

STERCK
VERHAAL

Pieter Denys
CEO XWIFT

nieuwe klanten te maken. Onze grootste groeipool op vandaag is 'dedicated' transport, waarbij we exclusieve rondritten uitvoeren voor ladingen met voldoende volume (vanaf vijftien paletten) van één klant. We combineren trouwens nooit goederen van verschillende klanten op één wagen. Daardoor lopen we geen risico op (tijd)verlies of diefstal."

STERCK. Veel transport-bedrijven hebben het niet onder de markt, terwijl Xwift maar stevig blijft groeien. Hoe verklaart u dat?

Denys: "Om de uitbouw van je bedrijf mogelijk te maken, moet je aan drie grote uitdagingen voldoen. Ten eerste is er het financiële plaatje. In de zoektocht naar kapitaal was het niet evident om banken te overtuigen, maar gelukkig hebben die toch beseft dat ons verhaal én potentieel interessant waren, waardoor we ons wagenpark van veertig naar 120 voertuigen konden uitbreiden. Secundo moet je klanten vinden, want voor ons businessmodel heb je er daar



Pieter Denys

vél van nodig. Eigenlijk zijn we namelijk een nichespeler die niet inzet op traditionele transportpijlers zoals distributie en groupage, maar door ons unieke concept pikken we als spechten van diverse niches een graantje mee. Door het specifieke karakter van onze dienstverlening zullen we zelden het enige transportbedrijf zijn waar onze klanten mee samenwerken. Net daarom hebben we acht salesmensen op de baan. De derde uitdaging is: kwalitatieve chauffeurs. Tien jaar lang is het door de gestage groei vrij goed meegevallen om die te vinden, maar nu we door het 'boomen' van onze zaak jaarlijks veertig extra bestuurders nodig hebben, moesten we een versnelling hoger schakelen om er ieder jaar minstens tachtig te vinden, rekening houdend met verschillende vormen van uitstroom. Je moet namelijk behoorlijk wat mensen screenen vooraleer je een echt goede chauffeur te pakken hebt."

Attitude

STERCK. Waarmee heeft dat vooral te maken?

Denys: "Nogal wat mensen reageren blijkbaar vrij impulsief in hun zoektocht naar werk. De verkeerde perceptie over het beroep van vrachtwagenchauffeur speelt daarin mee: achter een stuur zitten en een lading van punt A naar punt B rijden, zo moeilijk lijkt dat niet. De job wordt helaas nogal onderschat. Bovendien verdwijnen tegenwoordig vrij veel fiere camioneurs – de mensen met stielkennis en -liefde – uit het beroep, meestal omdat ze de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt."

"Als wij uit een instroom van 200 mensen 6 à 8 geschikte chauffeurs halen, zijn we heel tevreden. Wie niet tot dat selecte kransje behoort, heeft vaak geen professionele attitude. Om een voorbeeld te geven: twee weken geleden

Goede werkkraft is zoveel meer dan veel uren kloppen.

mochten vijf nieuwe mensen bij ons starten. Uiteindelijk is er daarvan maar één opgedaagd. De rest stuurde zijn kat, meestal zonder iets te laten weten. Dat is een spijtige evolutie. Daarom zetten we nu sterker dan ooit in op een doordacht retentie-beleid, waarbij we loyale en verantwoordelijke chauffeurs die veilig en milieuvriendelijk rijden, belonen."

STERCK. Op welke manier probeert u die loyaliteit te verhogen?

Denys: "We werken sinds een tijdje met trajectcoaches. Dat zijn mensen die de chauffeurs goed begeleiden. Meestal zijn dat degenen die hen ook hebben aangeworven, omdat geselecteerd worden voor een vacature doorgaans al een vertrouwensband tussen beide schept. De trajectcoach is vaak een klankbord voor privéproblemen, kan fungeren als bemiddelaar en helpt de bestuurder om zich goed

in zijn vel te voelen. Want: amuseert de chauffeur zich niet in zijn job, kan hij zo ergens anders terecht. Elke dag komt hij in principe in contact met een potentiële nieuwe werkgever, want ook veel van onze klanten zitten haast te smeken om chauffeurs. Vorig jaar hebben we op twee maanden tijd zeventien chauffeurs verloren, vaak weggevoerd met de verleiding van een hoger brutoloon, hoewel dat in de praktijk vaak niet resulteert in een hoger nettoloon. Eens ze dat merken en ook de sfeer bij de nieuwe werkgever niet je dat is, komt één op twee chauffeurs weer bij ons aankloppen, maar plezierig is zo'n tijdelijke switch voor ons natuurlijk niet. We denken dan ook goed na of we opnieuw met de chauffeur in zee gaan. Als we weten wie de nieuwe werkgever van een medewerker is, durven we dat bedrijf wel eens screenen (onder meer op solvabiliteit) en hebben we nog een gesprek met dat personeelslid. Soms helpt dat, soms niet."

Verantwoord rijden

STERCK. Welke aspecten staan centraal in het aangepaste retentiebeleid?

Denys: "We vertrekken vanuit het idee dat iedere vrachtwagenchauffeur in aanmerking komt voor een bedrijfswagen. Dat doen we om verschillende redenen.

Burn-out overwonnen

"Zonder wollig te willen overkomen, vind ik het essentieel om de motor van de dynamiek binnen onze organisatie te zijn", zegt Pieter Denys. "Net als mijn vrouw, die destijds haar carrière als audiologe heeft opzij geschoven om bij ons HR-directeur te worden, probeer ik dagelijks om jovialiteit en warmte in onze zaak te pompen. Dat heb ik geleerd van mijn vader, die met dezelfde instelling jarenlang als directeur een instelling voor volwassenen met een mentale handicap leidde."

Zelf had Denys vijf jaar geleden te kampen met een vooral fysieke burn-out, waardoor hij nu een gezondere privé-werkbalans hanteert. "Ik heb jarenlang zeven op zeven gewerkt, maar betaalde daar plots de rekening voor op gezondheidsvlak. Sindsdien werk ik nog maximum vijftig uur per week. Dat klinkt weinig voor een ceo, maar ik ervaar dat ik daardoor productiever werk. Ik sport nog eens zes uur per week en doe daarnaast aan autosport. Eigenlijk is de explosieve groei van Xwift pas begonnen toen ik op die manier mijn tijd heb herverdeeld. Ik geloof dan ook helemaal niet in de aanpak van Tesla-baas Elon Musk, die er prat op gaat elke week 120 uur te werken. Goede werkkraft is zoveel meer dan veel uren kloppen."



Ik hecht niet zoveel belang aan diploma's, wel aan het optimaal benutten van talenten.

XWIFT IN CIJFERS

2007
oprichtingsjaar

16
miljoen euro is
de verwachte omzet
voor 2018,
30% meer dan in 2017

175
medewerkers
(145 chauffeurs,
30 bedienden)

2
vestigingen: de
nieuwbouw in Nazareth
en een verkoopkantoor
in Geldermalsen
(centraal in Nederland)

3
keer winnaar
van de Trends
Gazellen-prijs voor
Transport en Logistiek
(2012, 2016 en 2017)

“Eigenlijk komt een chauffeur elke dag in contact met een potentiële nieuwe werkgever.”



Pieter Denys

Ten eerste is er de familiale situatie. Een chauffeur heeft geen evident gezinsleven, ziet zijn vrouw en kinderen eerder onregelmatig. Daarom kan het wel eens dat hij vanuit het gezin de druk voelt om van job te veranderen. Als er een bedrijfswagen voor de deur staat, die bij een eventueel vertrek uiteraard moet ingeleverd worden, komt die vraag vermoedelijk al minder snel. Daarnaast willen we onze chauffeurs belonen voor hun loyaliteit en verantwoord rijgedrag, op basis van drie criteria. Van zodra ze minstens twee volledige dienstjaren én goede 'eco driving'-resultaten én een goede ongevalstatistiek kunnen voorleggen, worden ze beloond met een bedrijfswagen. Door de implementatie van het ecodrive-systeem verwachten we een daling van 9% in de uitstoot.”

“In combinatie met een verwachte ongevallendaling van 33% - onder meer gesteund door de implementatie van vier camera's per vrachtwagen - genereert dit een kostenbesparing die integraal terug gaat naar de chauffeurs. Van critici kregen we te horen dat het niet zo ecologisch is om nieuwe bedrijfswagens in omloop te brengen, maar het gaat om moderne, minder milieubelastende wagens. Bewust is aan de bedrijfswagen geen tankkaart gekoppeld, want zo'n kaart nodigt net uit om meer kilometers te gaan rijden. Wie dat wil, kan in plaats van de bedrijfswagen ook kiezen voor een financiële compensatie of voor een elektrische fiets.”

STERCK. Hoe weten de chauffeurs welke score ze behalen?

Denys: “Alle parameters zijn geïntegreerd in een op maat uitgewerkt softwarepakket. Elke medewerker kan via een persoonlijke login zien hoe goed hij op weg is naar zijn doel en welke score hij

behaalt in vergelijking met de mediaan. Nog in dat pakket vindt hij een resem tips om beter of sneller aan de doelstellingen te voldoen. Eigenlijk fungeert de vrachtwagen trouwens al als een soort bedrijfswagen: de chauffeurs kunnen hun camion meenemen naar huis, zodat ze minder lang onderweg zijn en meer tijd met hun gezin kunnen doorbrengen. Ze worden ook betaald van zodra ze bij hen thuis naar de eerste bestemming vertrekken, bij het gros van de bedrijven wordt dat woon-werkverkeer niet vergoed.”

Intern doorgroeien

STERCK. Uw taakomschrijving is nu vanzelfsprekend totaal anders dan toen u destijds met Xwift begon. Bent u blij met de manier waarop dat is geëvolueerd?

Denys: “Toch wel. Gedurende de eerste twee jaren reed ik zelf nog mee. Daarna werd ik een soort manasje-van-alles, die allerlei taken op zijn bord kreeg. Tot twee jaar geleden nam ik nog deels de planning voor mijn rekening, nu spendeer ik mijn tijd vooral aan meetings met de directeurs van de verschillende afdelingen en aan denken over mogelijke innovaties. Die taak heb ik ook mijn directeurs

meegegeven: zij mogen maximaal de helft van hun tijd met operationele zaken bezig zijn, de overige vijftig procent moeten ze delegeren en nadenken over potentiële verbeteringen. Twee van mijn directeurs waren trouwens ooit chauffeur: ze hebben optimaal gebruik gemaakt

van interne doorgroei mogelijkheden en zich stelselmatig opgewerkt. Het bewijst dat alleen focussen op diploma's bij nieuwe aanwervingen niet zaligmakend is. Ik hecht meer belang aan het optimaal benutten van iemands talenten.”



Pieter Denys