



Derde generatie Van der Pijl stroomt in bij Dunweg Uitvaartzorg

‘Niet steeds hetzelfde kunstje doen’



Foto's: PR

Alexander van der Pijl (links) met zoon Denzel.

De familie Van der Pijl bepaalt al bijna een halve eeuw het reilen en zeilen bij Dunweg Uitvaartzorg, met het hoofdkantoor in Hoofddorp. Maar een naamswijziging voor de 111 jaar oude onderneming is nooit een serieuze optie geweest. “Dunweg is een unieke en weinig voorkomende familienaam. Een naam met een lange historie en een degelijk kwaliteitslabel. Daar gaan we dus niks aan veranderen”, zegt Alexander van der Pijl.

De onderneming is, mede door overnames, fiks gegroeid in de loop der jaren en telt nu zo’n zestig medewerkers. Onder andere Spierings & Dunweg Uitvaartcentrum Vondelpark, Könst & Dunweg en Van der Putten & Dunweg maken deel uit van het bedrijf. Bij die deelnames komt de naam Dunweg pas op het tweede plan. En bij het in 2020 overgenomen Charon en de vorig jaar in gebruik genomen Natuurbegraafplaats Geestmerloo (een 50 procent deelname) kom je de naam Dunweg niet of hooguit ergens onderaan de website tegen. “Het gaat niet om ónze naam”, benadrukt Alexander nogmaals, terwijl zoon Denzel instemmend knikt. “Wat telt is dat we met het bedrijf vooruit willen en elkaar uitdagen om telkens weer nieuwe stappen te maken.”

Bijzondere stageplek

De 22-jarige Denzel kwam twee jaar geleden door omstandigheden bij Dunweg terecht. Hij studeerde commerciële economie en was op zoek naar een stageplek waar hij kon afstuderen en vooral ook sfeer op de werkvloer zou kunnen proeven. Maar door corona waren er geen bedrijven die in die periode studenten over de vloer wilden. Waarop vader Alexander (49) zei: “Kom dan maar hier afstuderen en daarna zien we wel verder.”

Eenmaal aan boord ontpopte Denzel zich als een aanwinst en groeide hij al snel uit boven de status van stagiair. Hij kreeg een

aanstelling als projectmanager. Natuurlijk werd hij in het begin als ‘Van der Pijl junior’ met de nodige scepsis bekeken. Maar door in de eerste maanden met iedereen en op alle afdelingen mee te lopen, veroverde hij al snel zijn eigen plek binnen de organisatie. “Zodat ze me gingen behandelen als Denzel, en niet als zontje van de baas. En de mensen waren er al snel achter dat ik er niet op uit was hun werk over te nemen, maar ervoor te zorgen dat ze hun werk béter konden doen.” De jeugdige projectmanager richt zich onder andere op digitalisering, systeembeheer en verbetering van de werkprocessen. “De mensen hier waren erg gericht op het werkproces, maar het moet precies andersom; software en hardware moeten aansluiten op de behoeften van de medewerkers.” Het is die ‘frisse wind’ die vader Alexander zo hard nodig had. “Denzel maakte heel snel duidelijk hoe wij elkaar kunnen versterken. Bijvoorbeeld toen we moesten investeren in nieuwe servers. Ik snap in grote lijnen waar het over gaat, maar Denzel is me daarin ver vooruit. Het automatiseringsbedrijf dat ons daarbij adviseerde zag dat ook, en bood hem meteen een baan aan.” Alexander heeft naast Denzel nog vijf ‘jonge honden’ aangetrokken, om zo het bedrijf met jeugdige elan en frisse ideeën verder te ontwikkelen. We zitten als bedrijf nooit stil. We bestaan sinds 1911 maar dat bereik je echt niet door steeds hetzelfde kunstje te doen.”

Met de papelepel

Alexander heeft ooit bij de KLM gesolliciteerd en wilde graag ‘de wereld rondvliegen’. Maar toen zijn vader hem in die periode vroeg ‘waarom kom je niet hier werken?’ hoefde hij daar niet lang over na te denken. Hij kende het bedrijf van kinds af aan – zijn slaapkamer grensde aan de rouwkamer – en al op jeugdige leeftijd waste hij er auto’s en deed administratieve klusjes. Dat hij al snel de zaak zou overnemen – vader Wim stopte er op zijn 53ste mee – was verder



binnen de familie geen issue. Noch zijn tweelingbroer, noch zijn zus en stiefzus hadden enige belangstelling.

Ook bij Denzel zat de belangstelling er al vroeg in. Grappig is de foto waarop hij als baby van amper drie maanden al getuige is van de bedrijfsoverdracht van opa aan zijn vader. Mooie anekdote is ook de discussie die hij als 5-jarige met zijn vader voerde. Vanaf de achterbank in de auto wilde de kleine Denzel weten 'hoe papa centjes verdiende'. In Jip en Janneke-taal legde Alexander uit dat papa begrafenissen regelde en daarvoor centjes kreeg. En hoe daarvan een groot deel ging naar de mensen met wie papa werkte, en dat wat er overbleef voor papa was. Waarop Denzel zijn zakelijke inzicht al vroeg etaleerde met de vervolgvraag: "En wat als er niets overblijft?" Waarop vader even sprakeloos achter het stuur zat.

Omslagpunt

Toen Denzel als stagiair zijn opwachting bij Dunweg maakte, riep dat intern uiteraard de nodige vragen op. 'Wanneer gaat hij de zaak overnemen?', werd Alexander zelfs gevraagd. "Ja jeetje, dat is nu toch nog veel te vroeg om aan een 19-jarige te vragen?", was zijn antwoord, gevolgd door: "We zien het allemaal wel." Een belangrijk omslagpunt volgde toen in amper twee weken tijd het bedrijf werd geconfronteerd met het overlijden van een eigen medewerker en van een dochter van een trouwe medewerkster. Uitgerekend op het moment dat Alexander met vakantie was. Die kwam weliswaar vervroegd terug, maar intussen had Denzel al de leiding op zich genomen en een aantal beslissingen genomen die op slag duidelijk maakten dat hij de capaciteiten heeft om in vaders voetsporen te treden. "En dat was geheel zijn eigen verdienste. Voor mij is het geen vanzelfsprekendheid dat in een familiebedrijf de volgende generatie het stokje overneemt. Je kunt niet zomaar met je voeten in het warme badje stappen. Het gaat erom dat je over de juiste 'skills' beschikt. Het is topsport, vind ik, dus je moet goede atleten hebben."

Topatleet?

Of Denzel zo'n topatleet is? Het lijkt er wel op. Hij pakt zaken snel op, heeft een goede klik met z'n collega's en heeft veel van zijn vader geleerd. "In dit werk komt alles aan op luisteren en begrijpen. Je positie snappen. En weten wanneer je je mond moet houden." Over de rol van zijn vader als directeur is hij zeer te spreken. "Hij heeft aandacht voor ieder individu én het groepsbelang. De mensen hier willen er écht voor gaan, en dat is voor mij een voorbeeld van goed leiderschap. 'Al die medewerkers zetten hun wekker ook voor jou', zo houden mijn vader en mijn opa me steeds voor, en zo is het natuurlijk wel. Die mensen komen elke dag opnieuw hun bed uit om hun best te doen voor dit familiebedrijf. Dat is voor mij wel iets om steeds in het achterhoofd te houden."

Toekomst

Dunweg werkt niet met een vijfjarenplan, maar heeft wel een aantal duidelijke stippen op de horizon gezet. Met Denzel en nog een handvol andere jonge medewerkers aan boord heeft Alexander er alle vertrouwen in dat ze een aantal cruciale stappen gaan maken. Het realiseren van de eerste natuurbegraafplaats in Noord-Holland had heel wat voeten in de aarde – "We zijn tot aan de Raad van State gegaan" – maar nu het eenmaal is gerealiseerd en nabestaanden vol lof zijn, geeft dat een enorme drive – "dit heeft ons zoveel gebracht!" – om op die weg door te gaan. Vrij recent zegde Dela na 40 jaar het contract met Dunweg op, en ook dat zien ze hier als een kans om nieuwe wegen in te slaan. Alexander: "Het betekent minder uitvaarten en dat is vervelend. Maar een Dela-klant wordt misschien wel jouw ambassadeur, maar nóóit jouw klant. We zijn met interes-

sante dingen bezig om onze klantencontacten te verstevigen. En ons onderscheidend karakter te benadrukken. Want als jij bent als alle anderen, dan ben je inwisselbaar en dus niet interessant."

Vader en zoon hebben dus een uitdagende weg voor zich om te zorgen dat het familiebedrijf zich blijft ontwikkelen en stappen vooruit blijft zetten. Dat proces gaat ook buiten werktijd gewoon door. Ze appen en bellen om hun ei bij elkaar kwijt te kunnen en ideeën uit te wisselen. Denzel woont inmiddels op zichzelf, maar ziet zijn vader nu vaker dan toen hij nog thuis woonde. Zelfs in hun spaarzame vrije tijd trekken ze vaak gezamenlijk op. Dan staan ze graag bij Ajax op de tribune. Denzel, grappend: "Ja, wij zijn die twee die altijd met ontbloot bovenlijf met een shirtje boven hun hoofd staan te zwaaien!" ●



Boekje na 33 jaar trouwe dienst

Riemond Schripsema was 33 jaar als uitvaartverzorger bij Dunweg in dienst en werkte met drie generaties (Wim, Alexander en Denzel) van de familie Van der Pijl samen. Dit jaar ging Riemond met pensioen en kreeg bij zijn afscheid een boekje van 60 pagina's vol met verhalen en foto's. ●

Tijdslijn

1911	Johannes Frans Dunweg richt de Eerste Hoofddorpse Begrafenis Onderneming (EHBO) op.
1960	Zoon Teun neemt het bedrijf over en verandert de naam in Dunweg Begrafenis en Crematieassociatie.
1973	Wim van der Pijl begint als leerling-uitvaartverzorger bij Dunweg.
1975	Wim neemt het bedrijf over, nadat de twee zonen van Teun Dunweg kort na elkaar komen te overlijden.
1994	Alexander van der Pijl treedt in dienst bij vader Wim.
2001	Alexander neemt Dunweg Uitvaartzorg over.
2020	Denzel van der Pijl begint als stagiair, en inmiddels derde generatie Van der Pijl, bij Dunweg.