

En enkelt lås blev til en stribe butikker for Georg Jensen

Brødrene Morten og Michael Juel har godt fat med deres inventar-firma MJ2

Tekst:
Bente Just
bj@hsfo.dk



Foto:
Lars Juul
ljn@hsfo.dk



Vi har i løbet af godt to år fået rigtig godt fat, og det er vi selvfølgelig glade for, men vi vil ikke være større, end at vi stadig selv har hånd i hanke med det hele. Vi vil ikke risikere volumensyge.

Sådan siger brødrene Morten og Michael Juel, der står bag virksomheden MJ2, der fremstiller inventar til guldsmede-, urmager- og

optiker-forretninger.

Morten og Michael Juel er uddannet hhv. tømrer og snedker, og de havde begge 10 års erfaring med at fremstille butiksinventar til netop de brancher, da de i 2013 tog springet og startede eget firma. Det har de ikke fortrudt ét sekund.

- Vi arbejder mere eller mindre altid, men det er sjovt og en kæmpe tilfredsstillelse, når tingene lykkes, og kunder vender tilbage og fortæller, hvor tilfredse de er, siger de.

Godt håndværk, kvalitet, seriositet, begge ben på jorden og sund fornuft er kodeordene i deres firma, der har domicil på Marsalle i Horsens' sydlige industri-kvarter.

Brødrene er vokset op i Glud og blev udlært tømrer og snedker i to velrenommerede firmaer.

I 2003 kom de med få måneders mellemrum til EM Inventar og arbejdede der, indtil de dannede inventar-firmaet MJ2, som nu har bl.a. Georg Jensen, Tag Heu-

er og Tissot som kunder.

- Vi havde længe vidst, at vi en dag skulle være selvstændige med eget firma. En dag stod det klart for os, at det skulle være nu. Det firma, vi var ansat i, var blevet for stort. Man skal have hjertet med, og det kneb det efterhånden med, fortæller Morten Juel, der er 34 år.

- Så vi startede derhjemme i min privatbolig i Bissholt. I et værksted på 70 kvm. og med en gammel rundsav som eneste maskine. Det var i 2013. Året efter gik det firma, vi havde forladt, konkurs.

- Vi har fra starten aftalt, at vi skal tjene pengene først, inden vi investerer i nyt. Vi vil ikke være bundet af banklån, leasingkontrakter og alt det der.

- Vi har et realkreditlån på bygningerne her, som vi fik mulighed for at købe af konkursboet efter EM.

De egnede sig til det, vi skulle bruge dem til, og vi fik dem til en god pris.

- Men ud over det realkreditlån har vi ingen gæld. Vi har ingen banklån, ingen kassekredit eller andet. Vi finansierer os selv. Det giver en frihed og en sund forretning, mener vi.

Butikker i udlandet

Brødrenes tidligere arbejdsgiver EM Inventar og EM Retail Solutions, som det senere skiftede navn til, producerede butiksinventar til urmagere, optikere og guldsmede.

For Morten og Michael Juel var det naturligt at satse på kunder i de samme brancher.

- Det er jo det, vi kender og er dygtige til. Men der udover vil vi også gerne være det første, oplagte valg i lokalområdet, når folk tænker i special-inventar. Vi har lige fået opgaven med at fremstille og montere et eksklusivt køkken. Den slags elsker vi også, siger Michael Juel.

- Alle - private og professionelle - kan kontakte os, når de står med en specialopgave. Dels fordi det rummer spændende udfordringer, dels fordi de små opgaver tit fører til større for de samme kunder.

Morten Juel giver et eksempel:

- Da vi på et tidspunkt blev spurgt, om vi kunne udskif-



Morten (tv) og Michael Juel: - Det er skønt at have fået store, anerkendte

te en lås i en montre i en Georg Jensen-butik, satte vi faktisk penge til på opgaven. Jeg syntes ikke, jeg ville være bekendt at sende en faktura på de faktiske omkostninger. Så jeg skrev lidt mindre på regningen, ville jo gerne gøre et godt indtryk.

- Det, vi satte til på den lås, har vi hentet hjem siden. For Georg Jensen vendte tilbage med flere opgaver, og indtil videre har vi indrettet Georg Jensen-forretninger i Oslo, München og lufthavnen i Kastrup foruden tre butikker i England.

- Så ja..., man må tage de små opgaver for at få de store.

Lærte meget

Tag Heuer, Tissot og Certina er andre anerkendte firmaer, som MJ2 har leveret inventar eller udstyr til messestande til.

- Det, der er vigtigst for os,

er, at vi selv følger ordren hele vejen igennem huset, så vi ved, at kvaliteten både i produktion og montage altid er i top. Og jeg tror, det betyder noget, at kunden møder den samme mand, både når vi snakker om, hvad der skal laves, og når vi monterer og afslutter ordren.

- Vi har pt. syv ansatte, hvoraf flere har 30 års erfaring. Det kan godt være, at vi om et par år er 10 eller lidt flere. Men det er ikke meningen, at vi skal være kæmpestore.

- Jeg har lært meget af Erling (Mortensen, red.), der startede EM, og af Vagner (Holm Petersen, red.), der var "den gamle rotte" i Gern Inventar, som EM på et tidspunkt opkøbte. Dygtige folk, der ved noget om branchen.

- I de første mange år, vi var i EM, var det et godt firma med en god kultur. Men så kom årene med kraftig vækst. Pludselig var vi ikke otte-ti ansatte og heller ikke de 25-30, men langt over 100. Et år ansatte man omkring 50. Det kan - uanset hvilket firma det er - ikke andet end gå ud over kulturen. Man mister nemt overblikket og risikerer, at det går ud over kvaliteten.

- Vi lærte meget, men vi lærte også, hvad man ikke skal gøre. Og en ting er sikkert: Vi vil ikke vokse for enhver pris - og ende med at dø af volumensyge.

Gnister og drive

Morten og Michael Juel ejer firmaet sammen. Hvem der



Hallen på Marsalle havde brødrene arbejdet i, mens de var ansat hos EM. Bygningerne købte de ud af konkursboet efter EM og kunne rykke direkte ind i.

"Da vi på et tidspunkt blev spurgt, om vi kunne udskifte en lås i en montre i en Georg Jensen-butik, satte vi faktisk penge til på opgaven. Jeg syntes ikke, jeg ville være bekendt at sende en faktura på de faktiske omkostninger. Så jeg skrev lidt mindre på regningen, ville jo gerne gøre et godt indtryk."

MORTEN JUEL



De firmaer som kunder. Det bekræfter os i, at kvaliteten og den nære kontakt til kunden er rigtig.



Syv ansatte har travlt. Her er det Rasmus Appelt Winther, der er ved at save dele op til nyt inventar.

er adm. direktør og hvem der er næstkommanderende går de ikke op i.

- Men vi går ikke så meget op i det med titler. Vi supplerer hinanden godt, siger Morten Juel.

- I vores tidligere job arbejdede jeg meget med salg, projekter, ansvar for

montage og montørerne. Michael arbejdede med produktion og indkøb. Det var oplagt at fortsætte i samme spor. Så jeg har nok mest kontakten til kunderne, tager mig af salget, til Morten Juel.

- Og jeg har ansvaret for

"Vi har pt. syv ansatte, hvoraf flere har 30 års erfaring. Det kan godt være, at vi om et par år er 10 eller lidt flere. Men det er ikke meningen, at vi skal være kæmpestore."

MORTEN JUEL

produktion og indkøb, supplerer Michael Juel.

- Slår samarbejdet selv mellem brødre ikke gnister, og hvem har det afgørende ord, hvis I er uenige om tingene?

- Vi kan da godt være uenige. Og det kan da godt slå gnister, for vi har begge temperament.

- Men så tænker vi lidt over tingene hver især, reflekterer og vender så tilbage og finder en konstruktiv løsning. Og vi bliver i hvert fald ikke uvenner.

- Det gør ikke spor, at medarbejderne fornemmer, at det gnistrer lidt. For det er jo også det, der skaber drive og engagement i en virksomhed.

Sådan undgår du dyre engangsknald

Du må aldrig lade dig forblænde af førstehåndsindtrykket

Af Peter Bang Fasting Bauer

Knald eller fald? Engangsaffære eller noget mere holdbart? Det er essensen af en aktuel programrække på DR3 i øjeblikket, "Knald eller fald", hvor to eksperter skal analysere sig frem til, om et par ender med at blive kærestere eller om deres one night stand netop kun varede én nat.

En af de to tv-eksperter i adfærd er Tony Evald Clausen, som bl.a. er indehaver af virksomheden menneskekenderen.dk. Hans store viden og erfaringer om menneskelige relationer - og hvorfor det nogle gange går galt - kan også bruges i rekruttering af den simple årsag, at det altid er mennesker, der ansætter mennesker. Sagt på en anden måde: Hvilke paralleller er der fra nattelivet til jobsamtalen?

Flere end man måske skulle tro, fremgår det. Især når det gælder om at tage fejl. Det er nemlig den samme psykologiske mekanisme, der træder i kraft, når man fejl vurderer en kandidat (eller kandidaten fejl vurderer virksomheden), og når man fatter interesse i en potentiel partner, som siden - måske allerede næste morgen! - viser sig alligevel ikke at være den rigtige.

Kompetencer og personlighed

- En væsentlig pointe her er, at de fleste ansættelser sker på baggrund af kompetencer og de fleste afskedigelser sker på baggrund af personlighed. Det betyder ikke, at vi skal negligere kompetencerne, men når du ansætter, må du ikke stirre dig blind på dem.

Som ansøger betyder det omvendt, at du skal se lidt mindre på titel, status og løn og mere på, om du kan fungere i virksomheden. Op mod tre-fjerdedele af dem, der siger deres job op, gør det i frustration over ledelsen, siger Tony Evald Clausen.

Han peger på to omstændigheder, der gør sig gældende, stort set hver gang to

mennesker møder hinanden for første gang:

- For det første er der "halo-effekten", som også kan kaldes "forblændelses-effekten". Det betyder, at vi lader nogle specielle træk hos den anden person overskygge alt andet - dermed ser vi mere på, hvad den anden ligner, end hvad den anden reelt er. Sagt på en anden måde vægter vi tro over viden og vi ignorerer fakta. Hvis en kandidat f.eks. ligner vores billede af den ideelle sælger, glemmer vi ofte at give hele førsteindtrykket et faktatjek, påpeger adfærdseksperthen.

Følelserne spiller taltid ind

Det andet element ligger tæt i kølvandet på det første - det hedder i fagsproget "bekræftelses-bias". Det betyder ganske enkelt, at vi som mennesker har en tendens til at godtage oplysninger og input, som bekræfter det, vi tænker eller tror i forvejen.

- Hvis du som virksomhedsejer får et førstehåndsindtryk - en halo-effekt - af en kandidat, som fortæller dig, at "ham der er godt nok dygtig", vil du ubevidst lede efter ting, der bekræfter dit indtryk. Men det sker netop ubevidst, selv for de dygtigste og mest erfarne chefer, som formentlig selv vil påstå, at de altid bedømmer rationelt. Mit svar er: Nej, du bruger altid dine følelser først - og det skal du være opmærksom på, påpeger Tony Evald Clausen.

Tal om det negative

Hvad kan virksomheden - og kandidaten - så gøre? Her anbefaler adfærdseksperthen, at man tør tale om det negative, selvom begge par-

ansættelser



Peter Bang Fasting Bauer,

headhunter og partner i rekrutteringsfirmaet Human Trust A/S, giver to gange om måneden råd og vejledning i kunsten at søge nyt job og ansætte.

ter er så forblændede, at de umiddelbart ikke kan ane sorte skygger i horisonten.

- Et par direkte spørgsmål kan åbne for en helt anden dialog end den, hvor man leder efter bekræftelse. Det kunne f.eks. være "hvad hader du mest ved chefer/medarbejdere?" eller "hvad kan gøre os til uvenner om seks måneder?". Jo hurtigere, du tør tale om det potentielt negative, jo hurtigere kan du overvinde det, fordi du ser det i øjnene.

Når først I ved, hvad I hver især helst vil undgå, bliver det lettere at gennemskue, om I har en fremtid sammen eller ej - både i erhvervs- og privatlivet, siger Tony Evald Clausen.

Adfærdseksperthen har dermed fat i noget væsentligt: At en jobsamtale ikke handler om at imponere, men om at informere. Det betyder også, at du f.eks. ikke automatisk skal lade dig imponere af en flot titel - det fortæller jeg mere om i næste artikel.

ELEKTRIKERSVEND SØGES TIL HURTIGST MULIG TILTRÆDELSE

Vi søger en ny medarbejder med god baggrund og erfaring fra el-branchen.

Du skal selvstændigt kunne udføre service og reparation på eksisterende installationer samt mindre nybyggeri-opgaver.

For den rette medarbejder kan vi tilbyde fast og varigt arbejde.

Har dette vakt din interesse, så send en mail til aa@hvg-as.dk

HÅNDVÆRKERGÅRDEN A/S

Treschowsgade 4 - 7100 Vejle
Tlf. 7025 4884 www.hvg-as.dk