



Martijn de Groot

Hovenier in het vizier: 'Zij-instromers houden het vak scherp'

Martijn de Groot bouwt zijn bedrijf samen met zijn medewerkers en kijkt vooruit

Stilzitten is geen optie voor Martijn de Groot (43) uit Volkel. Hij begon op zijn achttiende als zelfstandig hovenier en bouwde zijn bedrijf uit tot een organisatie met veel kennis in eigen huis. Medewerkers vormen daarin de kern. 'Op papier is het van mij, maar in de praktijk is het bedrijf van ons.' Vanuit die overtuiging investeert De Groot in mensen en kijkt hij vooruit.

Auteur: Frank van de Ven

De Groot startte zijn bedrijf op 31 mei 2002. Hij begon alleen, maar wist al snel dat hij dat niet wilde blijven. 'Ik wilde met een team werken. Alleen ben je ook maar alleen.' Die keuze is bepalend gebleven voor zijn manier van ondernemen.

Het hoveniersbedrijf ontstond op de plek waar zijn ouders woonden. Daar was ook een varkensbedrijf actief. Zijn ouders gingen meewerken in het groenbedrijf en zijn jongere broer stapte in de varkenshouderij. In 2008 kwam zijn broer om bij een ongeluk. Daarna stopte het gezin met de varkens en ging de aandacht volledig naar het hoveniersbedrijf. 'Dat heeft veel impact gehad. Op ons, op het bedrijf en op de mensen eromheen.'

Doorgroeien

Na die periode groeide het bedrijf verder. In januari 2021 nam De Groot een bedrijf over in Etten-Leur. Daar werken vijf medewerkers onder de naam De Grote Tuin BV. De hoofdvestiging in Volkel telt ongeveer 25 medewerkers, aangevuld met zaterdagkrachten. De locatie in Etten-Leur stuurt De Groot grotendeels op afstand. 'Dat draait daar zelfstandig.'

Altijd al een ondernemer

Voor De Groot stond ondernemen altijd centraal. Als tiener werkte hij bij een champignonkwekerij en kreeg daar al vroeg verantwoordelijkheid. 'In vakanties stuurde ik al een groep mensen aan.' Hij merkte dat leidinggeven bij



hem past. 'Goed werk leveren doe je samen.' De keuze voor het groenvak was deels praktisch. 'Het was relatief makkelijk om te starten.' In de loop der jaren werd het bedrijf breder. Naast aanleg en onderhoud doet het bedrijf veel bouwkundige werkzaamheden. 'We doen veel timmerwerk en bouwen buitenverblijven.' 'We hebben veel kennis in huis, zodat we projecten zelf kunnen afronden,' zegt De Groot.

Zij-instromers

Waar veel hoveniers moeite hebben met het vinden van personeel, ervaart De Groot dat anders. 'Bij ons melden mensen zich vanzelf.' Het gaat vaak om zij-instromers van rond de 30 of 40 jaar, die bewust kiezen voor een ander soort werk. 'Ze willen met hun handen werken en zoeken een breed vak.' Volgens De Groot zijn zij-instromers juist sterk gemotiveerd. 'Je ziet dat vanuit het verleden iedereen een zo hoog mogelijke opleiding moet volgen en mensen dus theoretisch gaan leren, terwijl ze liever voor praktisch hadden gekozen. Veel zijinstromers breken nu door deze trend heen en kiezen voor wat ze echt leuk vinden en niet meer het hoogst haalbare. Ze zoeken naar werkgeluk. Ze hebben vaak lang over hun keuze nagedacht en leveren meestal salaris in.'

Bedrijf als familie

De rode draad in het bedrijf is de aandacht voor mensen. De Groot ziet zijn onderneming als een hecht team. 'Wij groeien van collega's naar een team vrienden die graag het hoogst mogelijk willen presteren met elkaar in de tuin, maar ook op het gebied van zelfontwikkeling en kennis. Vrienden staan makkelijker voor elkaar klaar dan collega's.' Hij kent zijn medewerkers goed en let op signalen. 'Als iemand niet lekker in zijn vel zit, zie je dat terug op het werk. En vaak ook thuis.' Daarom investeert hij niet alleen in vak-kennis, maar ook in persoonlijke ontwikkeling. Medewerkers volgen cursussen in onder meer elektrotechniek, berekening en houtbouw. Daarnaast is er coaching. 'Wie ben ik, waar sta ik en wat wil ik anders doen? Dat helpt mensen vooruit.'

Tegelijk ziet hij bij collega-bedrijven vaak een andere aanpak. 'Ik zie om me heen dat er bij veel ondernemers vooral gestuurd wordt op productie en uren. Bedrijven vinden het vaak lastig om zich aan te passen aan de verandering in de maatschappij. Een keer eerder naar huis moeten om je kinderen op te halen bij het kinderdagverblijf is voor veel bedrijven al een

Ondernemer en werkgever Martijn de Groot in zijn gym



probleem.' Volgens De Groot wordt er bij veel organisaties nog te weinig gekeken naar hoe het met mensen gaat. 'Als je daar geen aandacht voor hebt, haken mensen af.'

'Het is een keuze om te kiezen voor goed werkgeverschap en daarmee aan een plek te bouwen waar iedereen zich thuis voelt en graag bij wil horen,' zegt De Groot. 'Mensen willen meer dan alleen werk. Wie daar niets mee doet, loopt vast.'

Outdoor gym als voorbeeld

Een concreet voorbeeld van die visie is de outdoor gym op het bedrijf, die De Groot vorig jaar liet aanleggen. Medewerkers sporten twee keer per week samen. 'Dat is de beste investering die we hebben gedaan.' Het ziekteverzuim daalde en de samenwerking verbeterde. 'Tijdens het sporten zie je snel hoe het met iemand gaat. Dan kun je op tijd bijsturen.'

Niet iedereen was meteen enthousiast. 'Maar op basis van vertrouwen gaf iedereen het een kans. Een jaar later zijn alle medewerkers fitter en wil niemand meer zonder deze sportmomenten. De grootste tegenstander van sport loopt nu een halve marathon. Dat is toch een mooi compliment?'

VHG

Ook buiten zijn eigen bedrijf zoekt De Groot kennisdeling. Hij is aangesloten bij een brancheorganisatie Koninklijke VHG en zat tot een jaar of vier geleden zelfs in de ledenraad. Dit lidmaatschap ziet hij vooral als een manier om

te sparren. 'Iedereen loopt in deze branche tegen dezelfde vraagstukken aan: personeel, technologie en regelgeving. Je hoeft het wiel niet steeds opnieuw uit te vinden.'

Werken met Become-IT

De groei van het bedrijf vroeg om andere software. Na achttien jaar met hetzelfde pakket te hebben gewerkt, stapte De Groot over op Become-IT. Het oude systeem zorgde voor frustratie. 'Dat werkte niet meer prettig.' Na een lange zoektocht viel de keuze op Become-IT. 'Het sloot aan bij hoe wij werken.' Het systeem wordt breed gebruikt en vormt nu volgens De Groot 'het hart van het bedrijf'. Vooral de bereikbare helpdesk is belangrijk. 'Als je snel antwoord krijgt, blijf je ontwikkelen. Dat past bij ons.'

'Je moet het werk zo organiseren dat mensen het volhouden'



BE SOCIAL
Scan, lees & deel!