



Familiebedrijf GildenGroen zoekt structuur én mensen

Werk is er genoeg, de juiste mensen ontbreken. Bij GildenGroen in Zeewolde remt dat de groei. Het familiebedrijf wil doorpakken, maar loopt aan tegen een krappe arbeidsmarkt en vragen rond de toekomst van het bedrijf. Daardoor verschuift de aandacht van uitvoeren naar organiseren: processen vastleggen, verantwoordelijkheden verdelen en keuzes maken.

Auteur: Frank van de Ven

Marcel Achterberg (58) begon 25 jaar geleden als eenmanszaak. In de loop der jaren veranderde zijn werk ingrijpend. 'Je bent begonnen als hovenier', zegt Marcel. 'Maar als je bedrijf groeit, komt er steeds meer bij kijken: personeel, planning en financiën. Daar had ik niet voor geleerd.' Volgens Cora Achterberg (48) was die ontwikkeling niet vol te houden zonder structuur. 'Veel zat eerst in het hoofd van Marcel. Uiteindelijk bouw je daar geen bedrijf mee op.' Het vastleggen van werkprocessen kostte tijd en vroeg om loslaten. 'Dat heeft wel wat jaren geduurd', zegt Marcel. Inmiddels brengt het rust en overzicht. Alles komt samen in de digitale omgeving van Become-it, de hovenierssoftware Suite MKB. Dit blijkt het fundament om op te bouwen.

Groeien binnen de familie

De jaren tikken verder, waarbij het gezin groeit met vier kinderen. Ieder gaat zijn eigen weg

richting opleiding en toch trekt het groen. Inmiddels werken de twee oudste kinderen binnen het bedrijf. Hierbij wordt het steeds belangrijker de rollen goed te verdelen. Marcel richt zich op de vaktechnische kant en kennisoverdracht, waarbij Cora verantwoordelijk is voor de organisatie en structuur. Matthieu (23) richt zich op het ondernemerschap en de dagelijkse aansturing. 'Je merkt dat iedereen steeds meer een eigen verantwoordelijkheid krijgt. Dan werkt het ook beter', zegt Cora. Thomas (21) werkt mee buiten en volgt de hoveniersopleiding. 'Ik weet nog niet of ik het bedrijf wil overnemen, maar ik wil wel begrijpen hoe ondernemen werkt', zegt hij. De jongste twee kinderen, Eva (19) en Julian (17), zijn nog druk bezig met het kiezen van hun eigen weg. 'En of dat later tot GildenGroen leidt, zal de toekomst uitwijzen', zegt Cora.



Personeelstekort blijft grootste rem

Het tekort aan personeel is de grootste uitdaging. 'We hebben de plannen', zegt Matthieu. 'Alleen de mensen nog niet.' Vooral voormannen zijn lastig te vinden. 'Voormannen voor aanleg en onderhoud, daar zijn wij naar op zoek', zegt Marcel. Werk is er volgens hem voldoende. Nu ligt een groot deel van de aansturing nog bij de familie zelf. Daardoor blijft er weinig tijd over om aan het bedrijf te werken. 'We zijn nog te veel op de vloer', zegt Cora.

Aansluiting opleiding en praktijk niet altijd goed

Opleiding en praktijk sluiten niet altijd goed op elkaar aan. Volgens Marcel ligt een deel van het probleem bij de instroom. Als docent bij Opleidingscentrum de Groene Veluwe ziet hij dat de basis vaak ontbreekt. 'De aansluiting met de praktijk is niet altijd goed.' Thomas herkent

dat verschil: 'Ik kan de basis al, maar de kennis kan beter, vandaar dat ik de opleiding tot assistent-hovenier volg.' Ook het beeld van het vak speelt mee. 'Ik denk dat het vak van hovenier een imago probleem heeft. Het is natuurlijk waar dat wanneer je buiten werkt, je lekker je kop leeg kunt maken en kunt genieten van de buitenlucht, maar er wordt vergeten dat het ook echt een vak is', zegt Matthieu. Het bedrijf werkt veel samen met onderwijsinstellingen, collega hoveniersbedrijven en Koninklijke VHG om met elkaar de brug te zijn tussen opleiding en praktijk.

Ruimtegebrek speelt rol

Naast personeel is huisvesting een uitdaging. Volgens Matthieu is verdere groei op de huidige locatie lastig. 'Dat wordt hier wel erg krap.' De toekomstplannen liggen dan ook klaar om de volgende stap te zetten. 'Eigenlijk valt het

één met het ander samen. Meer medewerkers betekent meer groei, waardoor je een grotere locatie nodig hebt. De bal blijft rollen', vult Cora aan.

Werk en privé lopen door elkaar

De huidige situatie heeft invloed op de werk-privébalans. 'Privé en zakelijk vloeien heel erg in elkaar over', zegt Matthieu. Volgens hem zou een andere locatie helpen. 'Het liefst heb je een plek waar je naartoe gaat. Dat is werk. En waar je terugkomt is thuis.' Al is het bij een familiebedrijf wel een uitdaging om het niet over het werk te hebben tijdens het avondeten', vertelt Cora met een lach. 'Overigens worden daar vaak de leukste ideeën gesmeed'.

'We hebben de plannen, maar de mensen nog niet'

Bedrijfsopvolging vraagt voorbereiding

Naast de dagelijkse praktijk speelt ook de toekomst van het bedrijf een rol. Binnen de familie is opvolging een terugkerend onderwerp. Daarbij gaat het niet alleen om wie het bedrijf overneemt, maar ook om de structuur erachter. 'Je bent een bedrijf, maar ook familie', zegt Cora. 'Dus dat moet ook leuk blijven.' De kinderen hebben zelf gekozen om uitdaging te zien in het ondernemerschap. Om met elkaar de schouders eronder te zetten, voelt heel warm. Daarnaast is het belangrijk de structuur goed aan te pakken voor alle kinderen, zodat er later geen gedonder van komt. Er wordt gewerkt aan een duidelijke structuur, met coaching en externe ondersteuning. 'We zijn daar nu heel erg mee bezig om dat goed te onderbouwen', zegt Matthieu. Voor het familiebedrijf is dat nodig om de volgende stap te kunnen maken. Groei vraagt niet alleen om mensen en ruimte, maar ook om duidelijkheid over de toekomst.



BE SOCIAL
Scan, lees & deel!