

**INTERVIEW** Duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn speerpunten in de bedrijfsfilosofie van De Groot Installatiegroep. Personeel is daarbij het grootste goed / Tosca Vissers

# Personeel is belangrijkste kapitaal

**De Groot Installatiegroep, een van de grotere bedrijven in de installatiebranche, richt zich op installatietechnische projecten op het gebied van elektrotechniek, werktuigbouw en brandveiligheid bij gebouwen. Duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn speerpunten in de bedrijfsfilosofie van De Groot Installatiegroep. Personeel is de toekomst van het bedrijf.**

Vanuit de verschillende vakgebieden die De Groot Installatiegroep in huis heeft, werkt het installatiebedrijf bij voorkeur als integraal kennispartner. Met name bij projecten voor specifieke installatietechnische vragen of opdrachten, worden zij al in een vroeg stadium van het project sterk betrokken voor advies. Kwaliteit en dienstverlening staan voorop. De Groot Installatiegroep is een familiebedrijf. In 1965 opgericht als installatiebureau Buitendijk en De Groot in Emmen, dat in de jaren 80 werd voortgezet door vijf nazaten van De Groot, die nu gezamenlijk met hun beleidsteam de directie voeren. Inmiddels is De Groot Installatiegroep uitgegroeid tot een omvangrijk installatiebedrijf met vestigingen door heel Nederland. Onlangs is het concern uitgebreid met twee vestigingen, in Elburg en Den Bosch. Er werken circa 475 mensen bij het hele concern. Eind vorig jaar werden ze voor de tweede keer gekwalificeerd als Best Managed Company, een programma dat wordt georganiseerd door ING, Deloitte en het Erasmus Centre for Entrepreneurship/Rotterdam School of Management. De Groot Installatiegroep werd opnieuw geprezen als een van de best gemanagede midden- en grootbedrijven in Nederland. Ze wonnen deze ondernemersprijs vanwege hun spectaculaire inzet op het gebied van innovatie en duurzaamheid. Anita de Groot is financieel directeur bij De Groot Installatiegroep. Ooit gestart als secretaresse van haar vader, neemt ze samen met haar zus Irma de HR-zaken van het hele bedrijf voor haar rekening. Volgens De Groot voert het bedrijf als bedrijfsmotto dat ze een gezonde, sterke groei kunnen combineren met duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemerschap. "Bij ons staat iedereen elke dag weer klaar om oplossingen te bedenken voor vragen en problemen van opdrachtgevers." Uit de meest recente 'Monitor bouwketen' van het Economisch Instituut voor de Bouw (EiB) uit het najaar van 2015 blijkt dat bedrijven in de hele keten verwachten dat het personeelsbestand na een lange dip eindelijk weer zal gaan groeien. "We zijn de crisis zonder al te veel kleerscheuren doorgelopen", vertelt Anita de Groot.

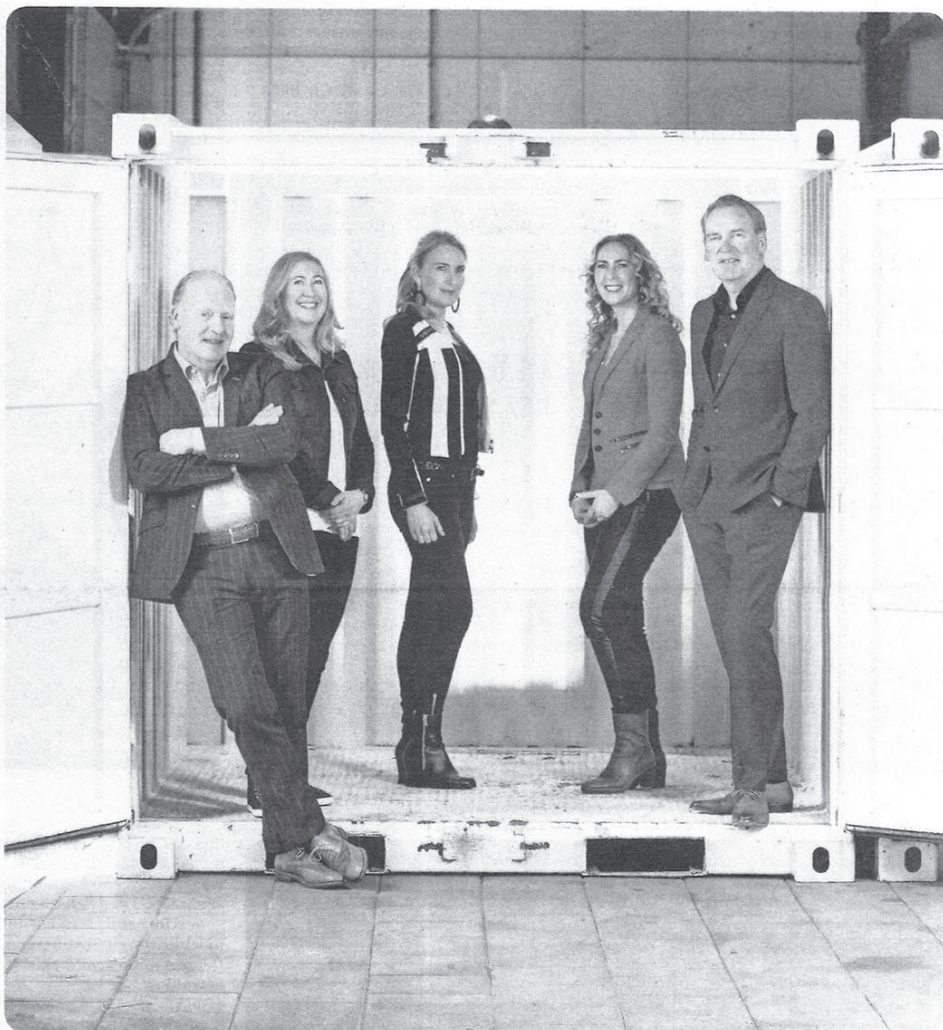
## Groeit het personeelsbestand weer?

"Natuurlijk hebben we ook last gehad van de crisis, in de zin van minder marges op projecten en debiteuren die slechter betalen. Maar, we zijn de laatste jaren aanzienlijk gegroeid door fors in ons personeelsbestand te investeren. Onze arbeidskrachten zijn immers onze toekomst. We hebben geen concessies gedaan aan de kwaliteit en we hebben geen mensen hoeven ontslaan. Het kan soms ingewikkeld zijn om de juiste mensen te vinden en te werven. Voor verschillende werkzaamheden is het tegenwoordig een vereiste om de juiste opleiding of kwalificatie te hebben. Daarom doen we zelf veel aan het opleiden van onze medewerkers."

## “Iedereen staat elke dag weer klaar

## Welke rol speelt HR binnen het bedrijf?

"Wij zijn een familiebedrijf. Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal", geeft De Groot aan. "Omdat ik naast financieel directeur ook verantwoordelijk ben voor HR-zaken, wordt bij strategische beslissingen direct gekeken naar de haalbaarheid voor onze medewerkers. HR is dus altijd al een strategische partner geweest in onze bedrijfsvoering. We gaan nu wel een professionaliseringslag realiseren bij HR, onder meer door met een nieuw HRM-pakket te werken. Onze HRM-deskundige houdt zich in middels dagelijks bezig met het werven van de juiste mensen. Ook werken we sinds 1 januari van dit jaar samen met een interne opleidingscoördinator die stagiairs en bol- en bbl-leerlingen wegwijs maakt in ons bedrijf. De bedoeling is dat zij de juiste vak kennis en werkervaring



De directie van De Groot Installatiegroep. Vlnr.: Marcel, Anita, Esther, Irma en Richard de Groot.

opdoen tijdens projecten om een plek te vinden in ons bedrijf. Technici, tekenaars, projectleiders en mensen met vak kennis op het gebied van ICT en duurzaamheid op mbo- en hbo-niveau kunnen bij ons aan de slag. Op deze manier hopen we kwaliteit in de toekomst te waarborgen."

## Hoe zorgen jullie ervoor dat de medewerkers aan de ene kant breed inzetbaar zijn en aan de andere kant hele specifieke kennis hebben?

"We bieden ons personeel regelmatig opleidingen op maat aan en we trainen ze *on the job* zodat zij de kwaliteit van het technisch vakmanschap kunnen waarborgen. Of we sturen ze naar een opleiding buiten de deur. Veiligheid is bij ons een heel belangrijk item. Ook zetten wij ons actief in om schoolverlaters en starters te integreren op de arbeidsmarkt. Wij bieden scholieren de kans om zich door middel van een leer- en werktraject het vak eigen te maken binnen onze organisatie. Hiervoor hebben wij intensief contact met verschillende mbo's in de omgeving. Ook vrouwen wordt nadrukkelijk gevraagd bij ons te solliciteren. Je vindt bij ons vrouwen werkzaam in diverse functies. Van directie, CAD-tekenaar, servicemonteur tot technicus. In het directieteam zijn de vrouwen van De Groot zelfs in de meerderheid. In 2011 wonnen we de Femme Tech Award, een waardering voor bedrijven die zich op een bijzondere manier inspanssen om meer technische vakvrouwen voor hun bedrijf te werven en te behouden. Op dit moment werken er vijftig vrouwen bij De Groot, met elf vrouwen in een technische functie."

## Gebruiken jullie HR Analytics? En zo ja, op welke manier ondersteunt of verandert dit het werk van HR?

"Wij maken nog beperkt gebruik van HR Analytics, maar we selecteren binnenkort een nieuw HRM-pakket waarmee meer data-gedreven beslissingen genomen kunnen worden. Hiermee wordt het mogelijk om vanuit één systeem data te genereren, die direct toegankelijk zijn. Noodzakelijk, gezien de snelle groei van ons bedrijf."

## Voorheen heette de afdeling HR P&O. Personeel en Organisatie. Maar het was vooral veel Personeel en maar een klein beetje Organisatie. Wat is HR nu en wat zou het moeten zijn?

"Wij zijn een sociaal bedrijf. Belangrijk is dat onze mensen met plezier bij ons werken. Dat is anders dan bij een beursgenoteerd bedrijf dat zich puur richt op het behalen van de omzet. Inzetbaarheid van de mensen wordt steeds belangrijker. Wij zien erop toe dat er voor de werknemer een goede balans is tussen werk en privé. De persoon die het werk verricht vinden wij minstens zo belangrijk als het werk dat hij verricht. Ten aanzien van baan en carrière zien we wel een kentering bij de jeugd. Voorheen was er veel meer sprake van individualisering van de maatschappij. Op dit moment vindt de jeugd het belangrijk om vooraf een persoonlijk ontwikkelplan af te stemmen met de organisatie waar ze gaan werken. Tien jaar geleden was dat veel minder aan de orde."