

VOOR DIT PROJECT KUN JE GEEN HANDBOEK SCHRIJVEN

Samenwerken aan een (ver)nieuw(d) Christelijk Lyceum Zeist

In een project dat op alle vlakken uitdagend is, kan de spanning soms oplopen. De vernieuwbouw van Christelijk Lyceum Zeist is zo'n project, maar de manier waarop de samenwerking verloopt geeft juist veel energie. Om tafel met Marijn Bax (projectleider HEVO), Mark van Veen (hoofdconciërge Christelijk Lyceum Zeist), Joris Versteeg (commercieel projectmanager Groothuis Bouwgroep) en Bert ten Hoeve (projectleider Groothuis Bouwgroep).



Het oorspronkelijke schoolgebouw stamt uit 1920 en staat op een prachtige plek in de bossen van Zeist. Een historisch pand met een eigen karakter, waarin je de ouderwetse, robuuste manier van bouwen nog volop terugziet. Tenminste, als je in staat bent door de tijd heen te kijken. In de loop der jaren hebben aan het pand zoveel kleine verbouwingen plaatsgevonden, dat het een doolhof is geworden. Zowel in routing als in bouwstijlen. Doel van de vernieuwbouw is dan ook om authentieke elementen in ere te herstellen en tot een geheel te komen dat logisch en prettig te doorkruisen is.

Het project is verdeeld in drie bouwfases. De eerste fase, waarin later bijgebouwde, niet-monumentale delen grondig zijn aangepakt, is al opgeleverd. De tweede fase, met soortgelijke plannen in een ander deel van het gebouw, is nu in volle gang. Deze fases zijn opgesplitst omdat het pand gedurende de hele uitvoering in gebruik blijft voor zo'n 1500 leerlingen (over uitdagingen gesproken). In de derde fase wordt het monumentale deel van het pand aangepakt. Deze fase wordt nog voorbereid, maar draait om zowel klimatologische als bouwkundige verbeteringen.

Spannend en risicovol

De vernieuwbouw komt voort uit een Europese niet-openbare aanbesteding, met als opdrachtgever Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs voor Zuidoost-Utrecht (in goede samenwerking met de gemeente Zeist). HEVO begeleidt het project al vanaf de ontwerpfase. Marijn Bax: "Voor dit soort renovatieprojecten kun je geen handboek schrijven. Er is een bestaand gebouw waar veel aan geknutseld is en er ligt een ontwerp dat hier zo goed mogelijk bij aansluit. Maar wat op papier staat, is vaak anders dan wat we in werkelijkheid tegenkomen. Dat vraagt veel van alle betrokken partijen. Ze moeten creatief en oplossingsgericht zijn."

Bert ten Hoeve vult aan: "Er zijn genoeg hobbels en onvoorzien omstandigheden. In de basis komt het neer op: niks is recht, alles is anders dan het lijkt of dan het in de tekening staat. De kunst is om alles zo goed en snel mogelijk op te lossen. De pragmatische houding die HEVO daarin aanneemt, dat alles bespreekbaar is, werkt voor ons heel prettig." Joris: "Vanaf het begin wisten we: dit wordt een spannend en risicovol project. Past dit bij ons? Ja, wij gaan uitdagende projecten niet uit de weg. Maar het grootste deel van ons werk is nieuwbouw, zonder deze complexiteit. Daarom is het essentieel om met de juiste mensen samen te werken."

Een samenhangend gebouw creëren

Omdat de school tijdens de gehele verbouwing geopend blijft, is ook de samenwerking met het Christelijk Lyceum intensief. Mark van Veen, hoofdconciërge op de school, is bij alle werkvergaderingen aanwezig. Mark: "Vast agendapunt is de impact op de school, maar ook de toetsweken en belangrijke examens waarmee het bouwteam rekening moet houden. We kijken samen wat mogelijk is. Jullie zijn heel open over wat eraan komt, dat helpt mij enorm om intern voor draagvlak en begrip te zorgen. Door verwachte overlast goed te communiceren, snappen collega's en leerlingen veel beter waarom sommige zaken zo lopen." Marijn: "Dit is een compliment waard voor beide partijen. Groothuis kan goed aangeven wat er komt, en hoe de school dat oppakt is ook heel prettig."

"Een samenhangend geheel, met toch ook een heldere scheidslijn tussen het oude monumentale en het nieuwbouw gedeelte"

Als er dan toch complimenten worden uitgedeeld: zowel het ontwerp van de architect (Van Hooqvest Architecten, Amersfoort) als het chirurgische werk dat de sloper heeft geleverd, zorgen voor een prachtig resultaat. Joris: "Je ervaart het gebouw straks als volledig nieuw. Een samenhangend geheel, met toch ook een heldere scheidslijn tussen het oude monumentale en het nieuwbouw gedeelte." De twee losstaande gebouwen, die in de jaren 80 en 90 aan de achterzijde van het bestaande gebouw zijn toegevoegd, hebben de oorspronkelijke C-vorm van het pand versterkt. Het ontwerp van de architect met een grote, centrale 'straat' achter het monumentale hoofdgebouw brengt hier verandering in. Door de routing in het gebouw te verbinden ontstaat een rondloep in het gebouw. Marijn: "Dit creëert een vloeiende verbinding tussen de verschillende delen van het gebouw. Ook komt er een open, centrale binnenstraat die het gebouw ruimer en toegankelijker maakt, zonder dat er in vierkante meters wordt uitgebreid."



Fase 1 opgeleverd



MARIJN BAX
PROJECTLEIDER
HEVO



MARK VAN VEEN
HOOFDCONCIËRGE
CHRISTELIJK LYCEUM ZEIST



JORIS VERSTEEG
COMMERCEEL PROJECTMANAGER
GROOTHUIS BOUWGROEP



BERT TEN HOEVE
PROJECTLEIDER
GROOTHUIS BOUWGROEP

TOEKOMSTIG LEIDERSCHAP:

Lessen van Ben Tiggelaar

Hoe maak je vandaag tijd om met de toekomst van je organisatie bezig te zijn? En stel dat een flinke koerswijziging nodig is, hoe neem je daarin dan je medewerkers mee? Op de Dag van de Duurzaamheid organiseerden we de zesde editie van ons OranjeCafé. Om niet alleen te reflecteren op onze impact van vandaag, maar ook op de uitdagingen van morgen. Deze keer met een fantastische sessie van Ben Tiggelaar.



Ben Tiggelaar (1969) publiceert en verzorgt trainingen over leiderschap, verandermanagement en gedrag. Bekende boeken van zijn hand zijn o.a. Dromen, durven, doen (2005), MBA in één dag (2012) en De Ladder (2018). Ook is hij columnist bij NRC. Ben Tiggelaar wordt geroemd als een van Nederlands meest begenadigde sprekers.

Hij sprak ruim 70 van onze relaties een uur lang toe over leiderschap, verandermanagement en gedrag. Dat kan hij als geen ander: snel, steeds bruggetjes makend en verbanden leggend, inspirerend en overtuigend. Vanuit de gedachte dat investeren in mensen het allerbelangrijkst is wanneer je als organisatie wilt innoveren, deelde Ben Tiggelaar de nieuwste wetenschappelijke inzichten op het gebied van verandermanagement en vertaalde die naar heldere, inspirerende adviezen.

Met scherpe vragen hield hij het publiek bovendien een spiegel voor: hoe pakken we verandering écht aan in onze eigen organisaties? Hierbij maakte hij regelmatig gebruik van Mentimeter; de interactieve presentatiesoftware die de toehoorders in staat stelde zijn vragen te beantwoorden en voor hen belangrijke thema's aan te kaarten.

Waarom tijd cruciaal is

Investeren in mensen is dan wel het belangrijkste, maar het veranderen van gedrag ook het allermoeilijkst, betoogt Tiggelaar. Waarom accepteren we dat het leren van een nieuwe taal, het starten met rijlessen of het leren bespelen van een instrument nu eenmaal veel tijd kost, maar geven we veranderingen op de werkvloer vaak maar één kans? Tiggelaar koppelt die vraag aan een opdracht waarvoor het publiek moet opstaan en duo's moet vormen.

Hij laat ze een simpele, doeltreffende oefening doen waarmee hij direct zijn punt maakt. Probeer het maar eens; in 30 seconden tijd de maanden van het jaar in alfabetische volgorde opsommen. Door die even verrassende als eenvoudige opdracht zal de wijze les dat een nieuwe routine aanwennen nu eenmaal tijd kost, de toehoorders ongetwijfeld bijblijven.

"Wat ik meeneem is dat het altijd over mensen gaat. Als je iets wilt veranderen, als je wilt innoveren, altijd beginnen met de mensen."

- Ageeth Strijker (Deltion College)

"Ik vond het een waardevolle sessie over leiderschap en organisatieontwikkelingen in turbulente tijden. Ik heb ervan genoten hoe Ben Tiggelaar ons meenam in nieuwe perspectieven."

- Claudi Groothuis (Groothuis Bouwgroep)



Leren en fouten maken

Een van de persoonlijke dingen die hij vertelt, gaat over zijn familie. Hij is afkomstig uit een arbeidersgezin in Oost-Groningen en was een van de eersten die ging studeren. Familieleiden werkten in de bouw, in fabrieken, en vertelden regelmatig over de verbeterkansen die ze zagen in de dagelijkse werkprocessen. Op de vraag: 'deel je die ideeën dan ook?', was het antwoord vaak: 'niet meer'. Die veelzeggende reactie koppelt hij moeiteloos aan de nieuwste wetenschappelijke inzichten over psychologische veiligheid op de werkvloer en de universele menselijke neiging erbij te willen horen.

Daarmee is de opdracht aan organisaties helder: zorg ervoor dat werknemers zich veilig voelen, zodat ze hun ideeën durven delen. Het betere team is namelijk het team dat zelf roept dat het beter kan. Hoe je daarvoor zorgt? Het is net het ouderschap; door het voor te leven. Laat zien hoe je als organisatie omgaat met leren en fouten maken. Reageer positief als mensen met ideeën komen, richt de schijnwerper altijd op het positieve aspect.

En zo zat de sessie van Ben Tiggelaar vol met nog veel meer goede reminders, nieuwe inzichten en kleine handigheden die nog wel eens verloren willen gaan in de waan van de dag. Een echte aanrader voor wie zijn visie op leiderschap wil aanscherpen!

- Ben Tiggelaar

"Een wereld van herkenning om hier te mogen zijn. Mooi om te zien dat visie, waarden, toekomst en rentmeesterschap hier bij Groothuis volledig geborgd zijn."

- Johan van Peperzeel (Van Peperzeel)



december 2024

GROOTS



Oog voor de toekomst
4e generatie aan het woord

Toekomstig leiderschap:
Lessen van Ben Tiggelaar

Christelijk Lyceum Zeist
Een verbindend geheel

DOOG VOOR DE TOEKOMST

IN GESPREK MET DE VIERDE GENERATIE GROOTHUIS

Een familiebedrijf ‘doorgeven’ aan de volgende generatie, hoe doe je dat? Aan die vraag besteden we binnen Groothuis veel aandacht. Zes familieleden, derde en vierde generatie Groothuis, over de afwegingen én de trots die horen bij het zijn van een familie met een bedrijf.

In de voorjaarseditie van dit magazine schreven we al over het programma ‘Generatie (aan) Z’. Dit interne programma draait om de vraag hoe Groothuis Bouwgroep als familiebedrijf wil omgaan met de volgende generatie. Aandeelhouders Claudi Schuurman-Groothuis en Bert Jan Groothuis, beide behorend tot de derde generatie Groothuis, vertelden daarin hoe ieder familielid zijn of haar eigen reis maakt binnen het bedrijf. In deze editie komt de vierde generatie zelf aan het woord. Hoe is het voor hen om op te groeien met het familiebedrijf op de achtergrond? En welke keuzes maken ze?

Eigen keuzes

Die vierde generatie bestaat uit 13 kinderen, in de leeftijd van 11 tot en met 27 jaar. De oudste is Siebren, zoon van Wim en Renate. Hij studeerde bedrijfskunde en is na een aantal jaren elders nu sinds een jaar in dienst bij het familiebedrijf, waar hij zich vooral bezighoudt met duurzaamheid en IT. “Natuurlijk kreeg ik van huis uit een bepaald beeld mee. Dat veel in het teken staat van het bedrijf, heeft ook mijn eigen interesses gevormd. Ik heb, deels onbewust, wel steeds keuzes gemaakt in deze richting. Maar ze voelen wel als mijn eigen keuzes.”

“Neem de ruimte om jezelf te ontwikkelen”

Die keuzevrijheid is voor de derde generatie een belangrijk punt. Zoals Claudi het verwoordde: “Dat wij hier zouden gaan werken, was geen vraag maar een vanzelfsprekendheid. We willen dat het voor onze kinderen een keuze is. Eén die ze bewust maken.” Daarom moedigen ze de jeugd aan om werkervaring buiten de deur op te doen, voordat ze al dan niet een plek zoeken binnen het familiebedrijf. Job Schuurman, zoon van Claudi, zit in het laatste jaar van zijn managementstudie. Hij voelt geen druk: “Nee, ik zou het juist als een prettig gevoel omschrijven. Zo van: neem de ruimte om jezelf te ontwikkelen, je kunt als je wilt altijd nog hier belanden.”

Rentmeesterschap

Anne Dirk, de andere zoon van Wim, werkt bij Beens Groep, een bedrijf dat voornamelijk waterbouw doet. Niet zelden als samenwerkingspartner van Groothuis Bouwgroep. Hij kijkt met trots naar het familiebedrijf: “Het is mooi om te zien hoe het steeds verder wordt uitgebouwd. Maar het allerbelangrijkste is voor mij het rentmeesterschap. Zowel naar binnen als naar buiten toe. Dus goed werkgeverschap maar ook netjes met de aarde omgaan.”

Zo prijzen ze allemaal de padelbaan die dit jaar voor het personeel is gerealiseerd. Job: “Dat soort niet-standaard dingen vind ik mooi. Mensen zijn hier geen nummer, het bedrijf wil echt goed zijn voor alle medewerkers.” Over goed doen gesproken; het eerste padeltoernooi met Stichting Meros is al een feit. Ook de stichting is iets wat de verschillende generaties Groothuis verbindt. Jeroen: “Er hoeft maar een appje in de groepsapp te verschijnen, bijvoorbeeld om flessen wijn voor Meros te stikeren, of er staan meteen meer dan genoeg mensen klaar om ergens bij te helpen. Die maatschappelijke betrokkenheid leeft hier echt. Het is mooi om in de gelegenheid te zijn zo’n stichting vorm te geven en ook daarin te groeien.”

Familiebanden

Nik Groothuis, zoon van Jeroen, is de jongste die aan tafel zit. Hij is 19 jaar en volgt bij een ander bouwbedrijf de BBL-opleiding voor timmerman. Op een dag ziet hij zichzelf wel bij Groothuis werken: “Eigenlijk wilde ik elektriciën worden, maar toen zei mijn vader: ga dan voor timmerman. Nu ben ik blij met die keuze, het is een fijn idee dat het bedrijf een optie is.” Hij voelt zich thuis in de familie en geniet van de uitjes die ze regelmatig organiseren: “Dan gaat het niet over werk. Dan zijn we een gewone familie, maar wel een die elkaar heel veel spreekt.” Job vult aan: “Wij zijn achterneven, maar het voelt dichterbij. Meer als neven denk ik.”

Lastig evenwicht

Dat het voor de jongens zo ontspannen aanvoelt, is het resultaat van een bewuste visie. Wim (52): “We proberen op een vrijblijvende manier met alle leeftijden verbinding te houden. Wie zijn of haar betrokkenheid wil verkennen, kunnen we van alles aanbieden. Van daaruit proberen we een soort koplopersgroep te creëren. Maar we willen ook niet te veel druk leggen, dat is soms best een

lastig evenwicht. Want we zijn wel enthousiast. En voelen ons verantwoordelijk om het bedrijf goed door te geven. Daar steken we niet voor niets veel energie in.”

Hij omschrijft het proces in fases: “Het begon met verbinding maken, nu begeven we ons richting de fase van betrekken. Door vaker de vraag stellen: wat vinden jullie eigenlijk? Wij kunnen van alles denken, maar proberen ook langzaam wat meer achterover te gaan zitten.” Siebren: “Sinds ik hier werk, wordt me regelmatig gevraagd hoe ik tegen dingen aankijk. Dat zijn open vragen, er is geen goed of fout. Maar ik voel wel de ruimte om eerlijk te zijn en ideeën te delen.” Jeroen: “De wereld verandert snel, dat vraagt om een frisse blik op hoe we als bedrijf met de tijd mee bewegen. Dan is het waardevol om onze kinderen als spiegel te hebben.”

“Nu begeven we ons in de fase van betrekken”

Theoretische situatie

Siebren: “Vroeger stroomde je in en deed je het zoals het altijd was gedaan. Maar nu mag je een kritische blik hebben en vaker de waarom vraag stellen.” Anne Dirk: “Maar voordat we het ooit zelf gaan doen, willen we eerst heel veel vlieguren maken en in ons opnemen hoe het nu gaat.” Jeroen: “Het is mooi om bij iedereen die ontwikkeling te zien, hoe ze de wereld verkennen. En wat de uitkomst ook is, de uitdaging is uiteindelijk dat iedereen over 20 jaar kan zeggen: ik heb voor mezelf de goede keuze gemaakt en daar heb ik ook de ruimte voor gevoeld.”

Tussen het beantwoorden van de vragen door, wordt er een hoop gelachen. De oudere generatie wordt daarin, zoals dat gaat, niet gespaard. Dan zegt Wim, opeens weer serieus: “Het is een theoretische situatie, maar ik zou willen dat de twee mensen die dit bedrijf ooit begonnen zijn, ons hier zouden kunnen zien zitten. Opa de vakman en oma de ondernemer. Dat zou zonder twijfel met een grote glimlach zijn.”



Anne Dirk Groothuis (zoon van Wim Groothuis)



Job Schuurman (zoon van Claudi Groothuis)



Siebren Groothuis (zoon van Wim Groothuis)



Nik Groothuis (zoon van Jeroen Groothuis)

DE 4E GENERATIE VERDER AAN HET WOORD

LUKAS SCHUURMAN, 21 JAAR ZOON VAN CLAUDI GROOTHUIS

Ik ben erg trots op Groothuis en vind het prachtig om te zien hoe het bedrijf zich blijft ontwikkelen. Hoewel ik niet werkzaam ben bij Groothuis, ben ik momenteel wel bezig met iets heel leuk en waardevols: voor de Stichting Meros. Ik werk aan een webshop waar binnenkort de wijnacties van Meros te vinden zijn. Ik vind het heel leuk en ben er trots op dat ik op deze manier mijn steentje bij mag dragen aan de Stichting Meros.



ROBBIN GROOTHUIS, 14 JAAR ZOON VAN JEROEN GROOTHUIS

Bij ons thuis aan de keukentafel gaat het vaak over Groothuis dus we groeien er zeker mee op. Ik ben er altijd bij als er evenementen zijn voor Stichting Meros en dat vind ik ook leuk om te doen. Het bedrijf bestaat al 65 jaar en dat is iets waar ik trots op ben. Wat ik ook heel mooi vind, is dat er een padelbaan is bij Groothuis Bouwgroep.



GERT GROOTHUIS, 14 JAAR ZOON VAN JEROEN GROOTHUIS

Ik vraag vaak aan mijn vader of er bij Groothuis nog vakantiewerk voor mij is, maar daar zijn we helaas nog iets te jong voor. Ik hoop zelf ook later in de bouw gaan. Meestal als er hulp nodig is bij het bedrijf ben ik er ook bij. Ik vind de evenementen die worden georganiseerd heel leuk. Ik ben dan ook trots op het familiebedrijf. We zijn een tijdje geleden nog met opa langs een paar bouwen gereden. Hij vertelt dan met volle trots hoe alles in elkaar zit.



Meer weten over het ons familiebedrijf? Lees het op onze website:



"Samen breken we door"

De woorden die op de muur stonden tijdens de openingshandeling van het vernieuwde kantoor van Groothuis Bouwgroep. De vierde én zelfs de vijfde generatie sloegen deze muur dan ook letterlijk door. Een symbolische stap voor de toekomst, waarbij niet alleen het vernieuwde kantoor werd geopend, maar ook nieuwe mogelijkheden voor de volgende generatie en hun bijdrage aan de wereld."



ORANJECAFÉ 2025:

INSPIRATIE. INNOVATIE & TOPSPORT!

In de eerste helft van 2025 is het weer zover: het OranjeCafé! Het wordt een middag vol inspiratie en ontmoeting, met als speciale gast niemand minder dan **Robert Doornbos**. De oud-Formule 1-coureur en Ziggo Sport-analist neemt je mee in zijn wereld van snelheid, strategie en doorzettingsvermogen.

De exacte datum blijft nog even een pitstop verwijderd, maar hou het in de gaten – dit wil je niet missen!



ONZE INZET GAAT VERDER...



Hoe? Lees het laatste nieuws op groothuisbouwgroep.nl

Groothuis Bouwgroep

Spoelstraat 8-10
8281 JT Genemuiden
(038) 385 51 61 | info@groothuisbouwgroep.nl

