



Wichard de Vries

‘Waarom zouden onze medewerkers heel de provincie door moeten rijden?’

Groei draait bij SG Groen Groep niet alleen om groter worden

SG Groen Groep uit Heerenveen groeide in korte tijd uit tot een groenbedrijf met meerdere vestigingen in Noord- en Midden-Nederland. Eigenaar Wichard de Vries nam de afgelopen jaren verschillende regionale hoveniersbedrijven over, waaronder Marquette Groen, Sjerps Tuinen, Tenge Hoveniers, Hemmer Groen en recent Van der Werf Groenvoorziening uit het Groningse Bedum. Met die overnames wil hij lokale vakbedrijven behouden en medewerkers dichterbij huis laten werken. De ondernemer ziet dat veel groenbedrijven geen opvolgers hebben, waardoor medewerkers vaak te veel verschillende taken tegelijk moeten doen. Groei draait volgens hem daarom niet om zoveel mogelijk vestigingen, maar om meer kwaliteit, specialisatie en rust op de werkvloer. ‘Werkgeluk is een containerbegrip. Je moet meetbaar maken of je echt doet wat je zegt.’

Auteur: Frank van de Ven

De basis van die groei ligt in de manier waarop De Vries jarenlang werkte vanuit Friesland. Toen SG Groen steeds vaker opdrachten kreeg in Noord-Holland, merkte hij dat opdrachtgevers juist vielen voor die directe aanpak. ‘Wij als Friezen zijn natuurlijk altijd: ja is ja, afspraak is afspraak’, zegt hij. ‘Als wij zeggen dat we het deze week klaar hebben, dan maken we het deze week klaar.’ Die houding zorgde er volgens de ondernemer voor dat het bedrijf buiten Friesland snel naam maakte. Nieuwe markten ontdekken, bedrijven bouwen en kansen zien geven hem energie. ‘Ik krijg energie van nieuwe dingen bedenken.’

Lange ritten begonnen te wringen

Toch begon het steeds meer te wringen dat medewerkers dagelijks lange afstanden moesten rijden voor opdrachten buiten de regio. ‘Waarom zouden onze mensen straks heel de provincie door moeten rijden voor werk dat financieel onder druk staat?’ Medewerkers

zaten soms uren per dag in de bus voor projecten ver buiten de regio, terwijl lokaal ook vakmensen beschikbaar waren. Dat kostte tijd, brandstof en energie, terwijl de marges verder onder druk kwamen te staan. Tegelijk zag De Vries dat veel kleinere hoveniersbedrijven geen opvolging hadden.

De ondernemer merkte dat het oude model begon te knellen. Lange reistijden, personeelstekorten en druk op rendement maakten het volgens hem steeds lastiger om vanuit één regio grote gebieden te bedienen. Daar ontstond het idee om lokaal sterker te worden via overnames. Een eerste overname ging uiteindelijk niet door. 'Mijn accountant zei letterlijk: dit moet je niet doen, dit wordt je doodsteek.'

Daarna keek De Vries verder naar kleinere regionale hoveniersbedrijven die beter aansloten bij zijn plannen voor lokaal werken en specialisatie. 'Toen later twee hoveniersbedrijven in Almelo en Alkmaar beschikbaar kwamen voor overname, dacht ik: dit is mijn kans.' Beide bedrijven hadden geen opvolging, maar beschikten volgens hem wel over sterke vakmensen, vaste klanten en veel regionale kennis. 'Daar liep enorm veel kwaliteit rond. Mensen die hun klanten en omgeving echt kennen.' Niet veel later volgden meerdere overnames in onder meer Geesteren, Heerenveen en recent Bedum.

'Vakmensen. Mooie mensen'

Juist in kleinere hoveniersbedrijven zit volgens De Vries veel vakmanschap. Medewerkers kennen hun klanten, werkgebied en omgeving vaak door en door. 'Vakmensen. Mooie mensen. Die nuchtere manier van werken moet wel bij ons passen.' Vooral bedrijven zonder opvolging zijn interessant voor SG Groen. Daarbij kijkt de ondernemer nadrukkelijk naar cultuur en mentaliteit: 'No nonsense. Afspraak is afspraak.' Overgenomen bedrijven houden hun eigen naam, bussen en werkkleding. Ook blijven medewerkers gewoon werken in hun eigen regio. Volgens De Vries moet het lokale karakter van het bedrijf zichtbaar blijven. 'Iedereen houdt zijn eigen embleem op de bus en op de trui.'

'Wat verandert hier straks?'

Bij een overname merkt De Vries dat vooral oudere medewerkers vaak kritisch zijn. 'Mensen kijken eerst: wat verandert hier straks?' Die spanning zit volgens hem vooral in de angst

dat een lokaal bedrijf langzaam een centraal aangestuurde organisatie wordt. Juist daarom probeert hij zichtbaar te blijven op de vestigingen. 'Je moet horen, voelen en proeven wat er speelt in zo'n bedrijf.' Achter de schermen worden ondertussen steeds meer zaken centraal geregeld. Inkoop, administratie en werkvoorbereiding schuiven richting het hoofdkantoor.

'Normaal moesten die jongens alles zelf regelen', zegt hij. 'Nu zeggen wij: wij gaan daarbij helpen.' Medewerkers merken dat verschil volgens hem vaak pas later. Minder administratie, hulp bij calculaties en ondersteuning vanuit de groep moeten zorgen voor meer rust op de werkvloer. 'Mensen hoeven niet meer overal achteraan. Dat geeft rust.' Kritische medewerkers ziet hij daarbij niet als lastig. 'Fantastisch dat mensen kritisch zijn. Dat houdt ons scherp op wat we beloven.'

Werkgeluk moet je waarmaken

Binnen SG Groen wordt actief gestuurd op gesprekken met medewerkers, ontwikkeldoe- len en flexibiliteit in werktijden. Vierdaagse werkweken zijn mogelijk als het werk dat toelaat. 'Waar het kan, kan het. Waar het niet kan, kan het niet.' Jongere medewerkers vragen volgens De Vries vaak iets anders dan oudere vakmensen. 'Een jongen van twintig wil iets anders dan iemand van zestig. Die laatste zegt soms gewoon: laat mij lekker mijn werk doen.' Werkgeluk ontstaat volgens hem niet door slogans, maar doordat vakmensen zich kunnen richten op hun eigen werk, dicht bij huis en zonder onnodige randzaken. 'Iedereen gebruikt dat woord, maar wanneer maak je het echt meetbaar?' SG Groen probeert werkgeluk daarom ook actief te meten. Medewerkers krijgen gesprekken over ontwikkeling, werktijden en wensen rondom werk en privé. Daarnaast vraagt de organisatie medewerkers geregeld om SG Groen een cijfer te geven. 'Dan hoor je vanzelf wat goed gaat en wat beter moet.' Volgens De Vries komen daar vaak dezelfde onderwerpen uit naar voren: minder reistijd, meer rust, flexibel werken en duidelijkheid op de werkvloer. De ondernemer stelt dat werk- geluk vaak juist in kleine dingen zit: minder reistijd, minder gedoe en meer focus op het eigen vak.

'Gladheid doe je er niet even bij'

Naast hovenierswerk bouwde SG Groen de afgelopen jaren ook aparte specialisaties op rond gladheidsbestrijding. De groep verzorgt

'Je moet met de voeten in de lokale klei blijven staan'

daarbij de gladheidsbestrijding voor landelijke klanten in zowel Nederland als België. Dit vraagt om andere kennis, planning en specialisten dan regulier groenonderhoud. 'Gladheid doe je er niet even bij. Het vriest of het vriest niet. Daar zit niks tussenin.' Veel grotere groen- bedrijven proberen volgens hem nog te veel werkzaamheden onder dezelfde mensen te verdelen. Daardoor raken medewerkers over- vraagd en komt de kwaliteit van het werk onder druk te staan. 'Die projectleider die ook nog even gladheid erbij doet terwijl hij onder- tussen planning maakt voor groenonderhoud? Dat werkt niet.' Specialisatie vraagt volgens hem juist om aparte teams en mensen die zich volledig op één discipline kunnen richten. 'Als je zegt dat je ergens de beste in wilt zijn, dan moet je daar ook echt tijd en aandacht aan geven.' Schaalvergroting in de groensector is volgens De Vries bovendien niet automatisch rendabel. Juist daarom wil hij werk slimmer organiseren, dichter bij huis uitvoeren en speci- alisten inzetten.

Groeien in kwaliteit

Voor de komende jaren ziet De Vries nog volop kansen voor verdere groei. Niet alleen in omvang, benadrukt hij, maar vooral in kwaliteit, specialisatie en werkplezier. 'Ik denk dat we nog heel veel kunnen groeien', zegt hij. 'Niet eens in omvang, maar in kwaliteit, rendement en ple- zier.' Hij herhaalt: 'Als je ergens de beste in wilt zijn, dan moet je daar ook echt tijd en aandacht aan geven.'

