



‘De beste reclame is als je medewerkers je ambassadeurs willen zijn’

Sight Landscaping: zachte waarden met een beter bedrijfsresultaat als doel

In deze tijd van arbeidskrapte wil de landelijke groenvoorziener Sight Landscaping gekwalificeerd personeel aantrekken door de beste werkgever te zijn. ‘We zijn een platte organisatie die open en transparant is, naar binnen en naar buiten’, zegt regiomanager Kees Torn Broers. Hans Vijfhuize, die sinds vorig jaar bij Sight werkzaam is, onderschrijft dit. Hij legt uit wat Sight zijn medewerkers te bieden heeft.

Auteur: Karlijn Raats

‘Goed werkgeverschap begint natuurlijk bij een veilige en gezonde werkplek voor medewerkers, inclusief alles wat daarbij komt kijken’, zegt regiomanager Torn Broers. ‘Maar tegelijkertijd gaat het om meer. Bij Sight Landscaping staat de mens centraal. De mensen maken het werk en vormen de organisatie. Voor een optimale kwaliteit investeren we in medewerkers en streven we naar langdurige contracten en relaties. Vervolgens zorgt klanttevredenheid voor de grootste kans op continuïteit in contracten. Duurzame prestatie in de vorm van continuïteit wordt nog niet altijd meegewogen in contracten’, zegt hij. ‘Maar maatschappelijk en regionaal gezien levert continuïteit – net als SROI – een hoog positief rendement op.’

Open sfeer

Ondanks de bedrijfsgrootte van circa 215 medewerkers is Sight een platte organisatie. ‘We hebben de slagkracht van een groot bedrijf, maar streven de sfeer en collegiale verhoudingen na van een klein bedrijf. We zijn

open en transparant, naar buiten en naar binnen. We stellen ons kwetsbaar op en zijn eerlijk over wie we zijn’, legt Torn Broers uit. ‘Het is belangrijk om een eerlijk beeld te schetsen van je bedrijf, ook als iets nog beter kan. We luisteren naar medewerkers en naar hun ideeën. We kijken wat zij willen en kunnen. Voor een duurzame prestatie is het belangrijk dat ze intrinsiek gemotiveerd zijn. Dan kunnen ons doel het beste bereiken: meerwaarde bieden voor de corebusiness van onze opdrachtgever.’

Mensgerichte benadering

In een interview in Stad en Groen uit 2014 omschreef CEO Henri Schuurman de cultuur bij Sight na het loskomen van ISS als werken op basis van ‘zachte waarden’, met als doel het ‘harde doel’ te bereiken: bedrijfsresultaatverbetering. ‘De beste werkgever heeft de beste medewerkers en samen winnen zij de wedstrijd’, zo zegt Torn Broers het in andere woorden.



Goed werkgeverschap is geborgd in artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek. De basis bestaat uit verplichting tot onderzoek, hoor en wederhoor en evenredigheid bij conflicten, het motiveren van ingrijpende beslissingen en het wegblijven van positiebruik. Ook worden in het artikel verplichtingen beschreven zoals het waarmaken van verwachtingen, gelijke behandeling van werknemers en een behoorlijke verzekering, zoals tegen ongevallen. Buiten deze wettelijke basis kunnen bedrijven ook op andere manieren hun goede werkgeverschap laten zien.

Hans Vijfhuizen is sinds 2021 bij Sight werkzaam als projectleider. Hij schetst een beeld van Sights mensgerichte benadering in de praktijk: 'Bij mij was de werk-privébalans een poos niet optimaal. Ik was op zoek naar een plek waar ik die balans beter kon bewaken. Tijdens het eerste gesprek bij hr in de hoofdvestiging in Harderwijk vielen de persoonlijke aandacht en interesse me al op. Bij Sight is men voorstander van een goede werk-privébalans. Het werk werd rustig doorgesproken; het gesprek gaf me direct een goed gevoel. Het ging niet direct over hoeveel ik zou verdienen en in wat voor auto ik zou gaan rijden. Ook de latere gesprekken met de regiomanager en met mensen op de werkvloer tijdens de rondleiding bevestigden mijn gevoel over de persoonlijke benadering bij Sight.'

Waardering

Er wordt bij allerlei gelegenheden aan de

medewerkers gedacht, al is het maar in de vorm van een kleine attentie. Vijfhuizen: 'Ik merk dat de waardering voor de medewerkers bij Sight vaak wordt geuit. Vlak voordat ik hier begon, ontving ik thuis een doosje chocolade met een kaartje om me succes te wensen op mijn eerste werkdag. Dat is maar één voorbeeld van de details die het persoonlijk maken. Deze vormen van waardering worden ook gezien door het thuisfront. Als je partner een goed gevoel heeft over je werk, ben je als medewerker dubbel zo gemotiveerd.'

Torn Broers benadrukt dat de waardering voor de medewerkers bij Sight niet alleen afhangt van resultaten. 'We kijken ook naar inzet en motivatie. Natuurlijk zijn we blij en gaan we met z'n allen saucijzenbroodjes eten als een project geslaagd is, maar de medewerkers worden ook gewaardeerd als het een keer tegenzit terwijl iedereen zich ten volle heeft

gegeven. Er is een enorme drive om te ontwikkelen en te verbeteren. Wij zijn ons ervan bewust dat we veel vragen van ons personeel. Dat vraagt wederzijdse waardering; anders staat het proces stil.'

Werving

Torn Broers vertelt dat sommige medewerkers die ooit vertrokken om elders aan de slag te gaan, weer terugkwamen. 'Ze bleken het prettig te vinden hoe Sight omgaat met de medewerkers, ook al is niet alles perfect in de organisatie. Een groter compliment kun je als bedrijf niet krijgen.' Zo zijn er bij de vestiging in Holten onlangs sollicitanten aangenomen die via via hadden gehoord dat Sight een goede werkgever is. 'Als je medewerkers je ambassadeurs worden, is dat de beste vorm van werving. Verder werken we natuurlijk ook samen met scholen, partners en praktijkopleiders.' Torn Broers voegt eraan toe dat Sight zich verhoudt van het 'afvangen van vliegen'; daarmee bedoelt hij dat het bedrijf geen mensen wegtrekt bij andere bedrijven. 'We willen dat mensen zelf gemotiveerd zijn om bij Sight te werken.'

Kwaliteiten werknemers

De kwaliteiten van Vijfhuizen, mensen in hun kracht zetten en stimuleren, passen bij de organisatie. Torn Broers legt uit: 'In de groenwereld gaat het van oudsher om vakmanschap en

'Medewerkers worden ook gewaardeerd als het eens tegenzit terwijl iedereen zich ten volle heeft gegeven'



Kees Torn Broers



Hans Vijfhuizen



‘De kwaliteiten van Vijfhuize, mensen in hun kracht zetten en stimuleren, passen bij de organisatie’

techniek, maar inmiddels ook om geborgde processen, digitalisering, flexibiliteit van werkgever en werknemer, gedrag en communicatie. Hans snapt dat.’

Sight streeft naar bottom-up input en mikt daarbij op de individuele kwaliteiten van medewerkers. ‘Bij een traditioneel bedrijf wordt binnen van alles verzonnen en wordt het buiten uitgevoerd. Sight draait dat om. Door de medewerkers, de mensen die de ervaring hebben, te laten meedenken, komen hun individuele kwaliteiten naar boven. Zo bieden we medewerkers veel vrijheid om het werk naar eigen inzicht uit te voeren. Die vrijheid wordt begrensd door heldere kaders, die nodig zijn om onze doelen te behalen. Deze kaders bestaan uit onze kwaliteitspijlers en vier kernwaarden. Niet de directie heeft deze kernwaarden bedacht, maar de medewerkers zelf.’

Groeimogelijkheden

Torn Broers benadrukt dat Sight werk heeft voor alle opleidingsniveaus. ‘Bij Sight kunnen studenten, afstuderenden en nieuwe mensen verschillende disciplines vinden en alle mogelijke functies. Ook hogeropgeleide

mensen kunnen bij ons terecht. We voeren grote projecten uit op basis van complexe contracten; hun kennis onmisbaar om de processen te kunnen borgen.’

Doorontwikkeling van medewerkers, binnen hun functie of naar een andere functie, wordt door Sight toegejuicht. Torn Broers: ‘Als we zien dat medewerkers daartoe gemotiveerd zijn, faciliteren we dat met ontwikkeltrajecten in de vorm van traineeships. Doorontwikkeling kan in verschillende vormen, bijvoorbeeld van voorman naar uitvoerder of projectleider. Maar niet iedereen kan uitvoerder of projectleider worden, dus er is ook maatwerk mogelijk. Zo kan de voorman een paar uitvoerderstaken op zich nemen.’

Mond-tot-mondreclame

Vijfhuize concludeert dat een goed loon een prima arbeidsvoorwaarde is, maar niet per se motivatie voor het werk oproept. ‘Vertrouwen in wat je doet, plezierig werk en waardering voor je werk en collega’s, dat zijn uiteindelijk de échte drijfveren voor medewerkers. Doordat Sight op al deze vlakken goed voor de medewerkers zorgt, kan iedereen zich binnen de

organisatie ontplooiën.’ Opdrachtgevers zien dat. Afgelopen zomer kreeg het team van Sight na een lastig groeiseizoen uitgebreide complimenten van de opdrachtgever tijdens een barbecue. ‘De opdrachtgever is blij met het resultaat, maar waardeert ook de sfeer bij Sight. Dat levert de beste reclame op: mond-tot-mond reclame’, zo sluit Torn Broers af.

