



Een hoveniersbedrijf met buitenkansen

Daan Smolders: 'Ook een sociale onderneming moet financieel gezond zijn'

Hoe geef je sociaal ondernemerschap vorm zonder concessies te doen aan kwaliteit en rendement? Bij NLG Buitenkansen is dat geen abstract vraagstuk, maar dagelijkse realiteit.

Hier draait het niet alleen om groenonderhoud, maar om mensen die hun plek vinden en groeien in het vak. 'We zijn een sociale onderneming, maar geen dagbesteding,' stelt bedrijfsleider

Daan Smolders.

Auteur: Fleur Dil

NLG Buitenkansen is een volwaardig hoveniersbedrijf, met marktconforme tarieven en resultaten. Aandacht voor kwaliteit is een voorwaarde om bestaansrecht te hebben. Tegelijkertijd

heeft ruim de helft van de medewerkers een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat vraagt om een andere manier van organiseren, sturen en vooral: echte aandacht.

Van Floriade naar zelfstandig bedrijf

De oorsprong van NLG Buitenkansen ligt op de Floriade van 2012, waar Herman Vaessen BV, Idverde en Jonkers Groen samen het onderhoud van het terrein oppakten. Om voldoende capaciteit te organiseren, werden sociale werkvoorzieningsbedrijven betrokken. Wat begon als een praktische oplossing, groeide uit tot een kantelpunt. 'Daar zijn we echt enthousiast geraakt om te werken met de doelgroep,' zegt Smolders.

Smolders weet waar hij over praat. Hij werkte zestien jaar bij Herman Vaessen voordat hij de overstap maakte naar NLG Buitenkansen, waar hij inmiddels ruim twee jaar bedrijfsleider is. Het bedrijf opereert volledig zelfstandig, met de drie oprichters als aandeelhouders op afstand. Dat ze elkaar bij aanbestedingen ook

als concurrent tegenkomen, heeft de verhoudingen nooit verstoord. 'Hier vind je elkaar. Daarna gaat ieder weer zijn eigen weg.'

Kleine teams, grote impact

Waar veel sociale ondernemingen kiezen voor schaal en groepsgrootte, doet NLG Buitenkansen het tegenovergestelde. Kleine teams met één sociale hovenier en één of twee assistenten. Een bewuste keuze. 'Aandacht voor elkaar in een veilige omgeving is belangrijk. Dat begint al 's ochtends, gewoon kijken hoe iemand erbij zit.'

Sociale hoveniers vormen de spil van de organisatie. Ze begeleiden, coachen en werken mee aan projecten, in een model waarin werken en leren continu in elkaar overvloeien. Het vraagt vaak meer dan vakkennis: intrinsieke motivatie is minstens zo belangrijk. Maar het vinden van de juiste mensen is geen vanzelfsprekendheid. 'We hebben geen moeite om aan handen te komen, maar wel aan sociale hoveniers,' zegt Smolders. 'Daar moeten we nog meer aan-



Bij NLG Buitenkansen wordt gewerkt in kleine teams met één sociale hovenier en één of twee assistenten



Assistenten leren het vak veelal on the job of op de campus bij een zorginstelling

dacht voor vragen. Een branchevereniging als Koninklijke VHG is daar een uitstekend platform voor.'

Kwaliteit én sociale impact

Misschien zit het grootste verschil met reguliere hoveniersbedrijven wel in de planning. Ritme en voorspelbaarheid spelen een grote rol, waardoor niet alle opdrachten worden aangenomen. 'Onze werkdruk is afgestemd op wat ons team aankan,' zegt Smolders. 'We willen het maximale eruit halen, maar de mensen moeten het ook aankunnen.' Smolders balanceert voortdurend tussen sociale en commerciële belangen. Aandacht voor elkaar is belangrijk, maar financieel gezond blijven is minstens zo cruciaal. Want zonder omzet heeft het bedrijf niemand iets te bieden.

Dat maakt het hoveniersbedrijf ook selectief in welke opdrachten het aanneemt. Met een PSO 30+ certificering en 58 procent medewerkers uit kwetsbare doelgroepen voldoet het bedrijf ruimschoots aan social return-eisen. Maar opdrachtgevers die hen puur inhuren om een verplichting in te vullen, wijst het af. 'Wij kiezen bewust voor partijen die intrinsiek gemotiveerd zijn.'

Leren op maat

Assistenten leren het vak veelal *on the job* of op de campus bij een zorginstelling, waar in alle rust de basis wordt gelegd. Stap voor stap, totdat iemand klaar is voor de volgende fase. Maar maatwerk vraagt ook iets van de sociale hoveniers zelf. Via trainingen, intervisiebijeenkomsten en maandelijkse coachingsmiddagen

Koninklijke VHG speelt op meerdere fronten een rol

Voor de ontwikkeling van het bedrijf speelt Koninklijke VHG op meerdere fronten een rol. De helpdesk ontzorgt bij cao-vragen en kostprijsberekening, een collega vanuit de zorg volgde er de reguliere hoveniersopleiding en via het OntwikkelKompas werkte NLG Buitenkansen gericht aan de eigen leercultuur. 'Dit zijn nog maar een paar voorbeelden,' zegt Smolders. 'Wij zoeken Koninklijke VHG actief op, en dat loont.'

Maar misschien telt het netwerk nog het meest. Bij regiobijeenkomsten komen hoveniers samen om te praten over personeel, begeleiding en bedrijfsvoering. Voor een concept dat in de sector nog altijd niet vanzelfsprekend is, is die uitwisseling onmisbaar. Want ondanks alle mooie resultaten kleeft er nog altijd een stigma. 'Onbekend maakt onbemind,' zegt Smolders. 'Zoek de samenwerking met ons op, dan ervaar je zelf hoe het is.' Wie dat doet, wordt zelden teleurgesteld. Mensen zijn positief verrast over de aanpak én de kwaliteit van het werk.

En daar ligt de kern van wat NLG Buitenkansen wil uitdragen: dat de groensector nog veel te winnen heeft als ze de deuren verder opent. Voor mensen die een kans verdienen, voor bedrijven die dat aandurven. Voor buitenkansen, en die liggen er volop.

worden ervaringen gedeeld en vertaald naar de praktijk. 'Je moet iets meer geduld hebben, iets meer uitleggen. Maar het geeft ook veel voldoening als je een mooie dag hebt gehad.' Wat het oplevert, laat zich niet in cijfers vangen. Vriendschappen die ontstaan, contact met familie dat herstelt, medewerkers die doorstromen naar een regulier bedrijf. 'Precies dat maakt ons werk ook zo bijzonder,' zegt Smolders. 'Groen alleen is niet altijd het doel, maar ook een middel op zich.'

'We hebben geen moeite om aan handen te komen, maar wel aan sociale hoveniers'



BE SOCIAL
Scan, lees & deel!