



Vertrouwen als basis voor werken met nieuwe doelgroepen

Interview met Stan Beekmans (Vilier Vaste Planten BV)

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Fotografie: Vilier

Binnen het project Nieuwe Doelgroepen onderzoekt LTO Noord in hoeverre werkgevers openstaan voor het werken met mensen die niet vanzelfsprekend hun weg vinden naar de sector, zoals statushouders, mensen met een arbeidsbeperking, langdurig werklozen en zij instromers. De werkgeverspeiling moet inzicht geven in ervaringen, drempels en succesfactoren — én wat het vraagt om deze groepen een plek te geven.



*“Iedereen moet
een kans kunnen
krijgen om te
werken.”*

Eén van de werkgevers die alvast hun ervaringen willen delen is Stan Beekmans (eigenaar Vilier Vaste Planten BV), die al jarenlang werkt met uiteenlopende doelgroepen. Zijn verhaal laat zien hoe vertrouwen, structuur en aandacht kunnen leiden tot kansen voor mensen én waarde voor het bedrijf.

Iedereen mag meedoen: een bewuste keuze

Bij Vilier komt de keuze om met nieuwe doelgroepen te werken niet voort uit een arbeidstekort, maar uit een overtuiging. “Mijn voorganger is er ooit mee begonnen: iedereen moet een kans kunnen krijgen om te werken,” zegt Stan. “Deze visie is inmiddels stevig verankerd in onze bedrijfscultuur.”

Die houding maakt ruimte voor uiteenlopende groepen: jongeren uit het speciaal onderwijs, mensen met autisme, medewerkers die na langdurige ziekte terugkeren en statushouders uit bijvoorbeeld Oekraïne. Momenteel werken er twee medewerkers uit de nieuwe doelgroepen bij Vilier, iets wat volgens Stan precies laat zien hoe vanzelfsprekend die keuze inmiddels is. “Iedereen brengt iets anders mee. Je moet alleen bereid zijn om te kijken wat iemand nodig heeft.”

Verskillende mensen, verschillende behoeften

De ervaringen met het werken met verschillende doelgroepen binnen het bedrijf lopen uiteen — en dat is precies wat het interessant maakt, vertelt Stan. Sommige medewerkers hebben veel behoefte aan structuur. Voor medewerkers met autisme werkt het goed om taken visueel uiteen te zetten, of om vaste routines te bieden. Een korte dagelijkse check-in geeft hen rust en duidelijkheid. Voor statushouders geldt weer iets anders: “Ze komen soms binnen met een taalbarrière, maar met ongelooflijk veel motivatie.” Een andere medewerker, zoals een 60 plusser met



“Je moet investeren in mensen maar dat betaalt zich terug. Dat hoort bij goed werkgeverschap.”

burn-outklachten, bleek onverwacht waardevol door zijn werkervaring en nieuwe ideeën. En een Oekraïense statushouder groeide zelfs door tot een van onze teamleiders. “Dat gebeurt alleen als je mensen de ruimte en vertrouwen durft te geven.”

Dagelijks inchecken

Iedere nieuwe medewerker bij Vilier krijgt een personeelshandboek met geschreven én ongeschreven regels. Daarnaast zijn er korte gesprekken om te zien hoe iemand erbij zit.

“Op het oog kleine problemen kunnen voor sommige mensen groot voelen,” zegt Stan. Hij noemt een medewerker die van slag raakte omdat de één twee stekjes tegelijk inpakte en de ander één. “Door elke dag even in te checken voorkom je dit soort situaties.” Soms worden taken uitgesplitst in schema’s, voor anderen werkt zelfstandigheid beter. “Dat betekent wel investeren in je mensen, maar dat betaalt zich terug. Maar dat hoort ook bij goed werkgeverschap.”

Mensen verdienen een kans

Nieuwe doelgroepen komen vooral binnen via jobcoaches, sociale werkplaatsen of spontane sollicitaties. Een bord met ‘personeel welkom’ zorgt eveneens voor aanloop. Vilier werft vanuit een duidelijke visie, niet vanuit nood. “We nemen mensen aan omdat we vinden dat ze een kans verdienen”.

Drempels voor werkgevers: onbekendheid en onzekerheid

Veel werkgevers twijfelen over het aannemen van nieuwe doelgroepen door onzekerheid over begeleiding, teamdynamiek en beperkte kennis van beschikbare ondersteuning.

“Ik ben ervan overtuigd dat Colland Arbeidsmarkt kan helpen drempels te verlagen — met regelingen, cursussen en voorlichting die werknemers en leidinggevenden ondersteunen. Als dat duidelijker is, stappen veel meer mensen over die drempel.”



“Als werkgever moet je gewoon durven”

Stan sluit af: “Je moet durven investeren in mensen. Het kost tijd, maar het levert veel op — voor het bedrijf én vooral voor de mensen zelf.”

Werken met nieuwe doelgroepen is geen quick fix, maar een keuze voor vertrouwen en mensgericht werkgeverschap. Een keuze die, als het aan Stan ligt, meer werkgevers in de sector mogen verkennen. ■

Waarom het project ‘Nieuwe doelgroepen’?

Werkgevers in de land- en tuinbouw zoeken mensen. We zien dat veel ondernemers best willen kijken naar nieuwe doelgroepen, maar twijfelen over hoe dat in de praktijk werkt. In het project ‘Nieuwe doelgroepen’, gefinancierd door Colland Arbeidsmarkt, helpen wij je om die stap concreet en haalbaar te maken. Op basis van een werkgeverspeiling weten we wat werkt en wat aandacht vraagt. Met praktische ondersteuning en eerlijke voorbeelden helpen we je verder. Vragen of interesse? Neem contact op met projectleider Ankie de Jong via adjong@ltonoord.nl