



Tekst: Matthieu Van Steenkiste en Sarah Plasschaert (Liv)  
Foto's: Carl Vandervoort

Samenleving

# DIVERSITEIT IN DE SERRE

Er is werk voor iedereen, zo luidt het cliché. Maar kan iedereen die wil wel aan de slag? Tomatenkweker Paul Stoffels uit Rijkesevel bewijst in elk geval al jaren dat iemand met een beperking of een hoge leeftijd zeker niet afgeschreven is. En dat zonder een toegift te moeten doen op de kern van de zaak: "Dit blijft een economische aangelegenheid."

Roemenen. Bengalen. Personen met een beperking. Mensen die de vijftigplus al lang voorbij zijn. Je ziet ze niet snel in een arbeidscontext, maar bij Stoffels Tomaten maken ze de dienst uit. Ondernemer Paul Stoffels kijkt niet naar kleur of cijfertjes, het enige wat bij hem telt, is of je de handen uit de mouwen kunt steken. Acht jaar geleden ontving hij voor dat beleid de Jobkanaal Diversiteitsprijs, vandaag zweert hij nog altijd bij zijn filosofie. Want zo mag je het wel noemen. Het was immers geen noodzaak die hem er toe bewoog om voor iedereen open te staan. "Het is gewoon wat je doet als je bepaalde waarden huldigt. Als wij al vijftien jaar iemand met een arbeidshandicap in het bedrijf hebben, is dat niet omdat wij per se divers wilden zijn, maar omdat dat zich aandiende en wij niet zagen waarom niet."

"We veroordelen mensen niet omwille van hun afkomst, leeftijd of handicap, maar beoordelen of ze een job aankunnen of niet. Dat is de enige vraag die telt bij ons"

## Iedereen is gelijkwaardig

Natuurlijk, zo geeft Paul toe, is het in de tuinbouwsector nooit gemakkelijk om volk te vinden. "Moeilijke uren, slecht betaald en lastig werk in slechte omstandigheden: dat is het imago dat werken in een serre heeft. Daarom deden we mee met de VDAB jobdagen, zo kunnen mensen kennismaken met ons bedrijf. En dan kom je met mensen in contact die op papier minder geschikt lijken, maar best in je onderneming passen." Zijn vrouw Petra Veldman vult aan:

"Het komt er op neer dat je mensen niet veroordeelt omwille van afkomst, leeftijd of handicap, maar enkel beoordeelt of ze een job aankunnen of niet. Dat is de enige vraag die telt bij ons."

"Waarom zou iemand met een handicap die geen relevantie heeft voor zijn functie, niet kunnen werken? En met een kleine aanpassing kan soms veel, dus waarom zou iemand van boven de vijftig of zestig geen waarde meer hebben? Dat dit een prijs waard is, verbaast me. Persoonlijk denk ik dat het veel vernieuwender



is hoe wij in ons bedrijf elke functie als gelijkwaardig beschouwen, of het nu een poetser of een plukker is, of een accountmanager op kantoor. Iedereen moet zijn werk goed doen. Alleen zo kunnen wij ons kwalitatief product in de winkelrekken krijgen. En dat lukt pas als alle medewerkers in die keten zich belangrijk voelen. Als er niet secuur wordt geoogst of gesorteerd, dan leveren wij misschien rotte vruchten aan de winkels. Dat willen wij niet. En dus geven we ook iedereen het gevoel dat door-groeien mogelijk is.”

### Mensen zijn geen etiketje

Dat van die doorgroeimogelijkheden is geen loze belofte, maar een feit dat in het verleden al werd bewezen. “Hier zijn buitenlandse mensen op kantoor aan het werk die begonnen zijn als seizoensarbeider, met het simpelste werk, en zich langzamerhand hebben opgewerkt: eerst een vast contract, dan een leidinggevende functie, om uiteindelijk misschien in de verkoop of elders te belanden. Dat maakt ons wel uniek, denk ik. We reduceren mensen te vaak tot een etiketje: jij hebt zo’n opleiding, komt daarvandaan, dus dat is wat je kunt. Nee. Als je achter ons product staat, en je wilt inzetten, is alles mogelijk.”

Dat vraagt wat extra inzet, en betrokkenheid van de bedrijfsleiders. Hulp bij het invullen van de belastingsbrief, zorgen dat arbeiders aan een woonst geraken,... Petra en Paul trekken het zich allemaal aan. “Een jaar of tien geleden hadden we een echte huurproblematiek”, vertelt Paul. “Niemand wilde verhuren aan onze mensen. Dan kwamen wij tussen om te verzekeren dat onze medewerkers echt te vertrouwen waren, en zie: nu hebben ze zo’n goeie reputatie dat we een wachtlijst van verhuurders hebben die óns laten weten dat we altijd iemand mogen doorsturen.”

“Mensen zijn echt wel van goeie wil”, zegt Petra. “Wie zijn land verlaat, op zoek naar een beter leven en economische welvaart, wil daar best voor werken. En dus proberen we mensen

“Wie leiding wil geven, moet Nederlands spreken. Maar we beseffen dat het na acht uur werken niet evident is om nog eens les te gaan volgen. Dus laten we daarvoor iemand op het bedrijf komen”

te ondersteunen in de opbouw van een leven hier. Door te zorgen dat kinderen geïntegreerd raken door ze bijvoorbeeld in de jeugdbeweging in te schrijven. Eigenlijk wijzen we ze gewoon even de weg.”

### De taalkwestie

Nederlands? Dat kunnen de personeelsleden leren op de werkvloer. “Wie leiding wil geven, moet onze taal spreken”, zegt Petra. “Daar staan we op. Maar we beseffen ook dat het na acht uur werken niet evident is om nog eens les te volgen. En dus laten we daarvoor iemand op het bedrijf komen. Maar dat doen we niet vrijblijvend. Het behaalde niveau wordt na afloop getest met een examen. Want we blijven een bedrijf, het moet ook economisch haalbaar zijn.”

Terwijl we door de serres wandelen met fotograaf Carl komen de plukkers uit middagpauze. Paul vertelt hoe het niet altijd rozengeur en maneschijn is. “Als je mensen uit kansengroepen tewerkstelt, kan het ook fout lopen. We hebben een man gehad die in schuldbemiddeling zat, maar ondanks alle begeleiding en begrip kregen we hem niet in een bepaalde structuur van werk en tijd en discipline.” Dan komt de kordaatheid van Paul en Petra op de proppen. “Op een gegeven moment houdt het op, we zijn geen beschutte werkplaats. Maar we trekken ons altijd op aan de mooie verhalen”, zegt Paul. Dat van Ann, bijvoorbeeld. “Eigenlijk had ze een opleiding als kapster, maar door haar zichtbare handicap had ze nooit de stap naar een eigen salon durven zetten. Ze begon bij ons als poetser en heeft dat jarenlang gedaan. Ondertussen ontpopte ze zich tot de vaste kapster

van al ons Roemeens personeel – je zag de gekleurde coupekes verschijnen – en zo won ze aan zelfvertrouwen. Nu heeft ze toch haar eigen kapsalon. Dat we daaraan hebben kunnen bijdragen, vind ik een fijne gedachte.”

Al die moeite, waar doen ze het voor, vraag ik, terwijl we terug naar de ontvangstlobby wandelen. Petra is resoluut. “Je personeel is het menselijk kapitaal van je bedrijf. Als die gaan lopen, ben je niets meer. Niets. Er is geen goeie kant aan een groot personeelsverloop, dus de investeringen die we doen in onze mensen, halen we er dubbel en dik uit aan loyaliteit. We zijn geen gemakkelijke mensen, we vragen veel van ons personeel, dan moet je iets kunnen teruggeven. Als wij iemand doen werken met kerstmis, omdat er anders geen tomaten in de winkel liggen, kun je niet anders. Dan heb je een ploeg nodig die er stáát.”

