

Werkvloer

Jongeren in de diervoedersector



+ Bijlages
CAO-
onderhandelings-
resultaat
en
geluids-
wijzer

In dit nummer o.a.



2 Het Beroep
Bert Gardenbroek



4 Instroom jongeren
belangrijk



6 Jonge werknemers
in de sector



10 4e generatie
familiebedrijf



12 Column
Renée Bergkamp

Bert Gardenbroek, praktijkbegeleider: 'Veel enthousiasme'

In zijn functie als bedrijfsleider is Bert Gardenbroek ook praktijkbegeleider voor de operators die een opleiding van Helicon volgen. "Die combinatie kost veel tijd, maar geeft ook veel voldoening."

Als bedrijfsleider bij AgruniekRijnvallei is Bert Gardenbroek in zijn dagelijkse werk verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de fabriek in Barneveld. Zelf komt hij uit een molenaarsgeslacht. Na het nodige vakantiewerk in de mengvoersector, koos hij voor de opleiding mengvoerproductie in Barneveld. Vervolgens is hij als perser begonnen in de fabriek in Barneveld en daarna doorgeschoold tot productieleider en later bedrijfsleider. In 1986 was hij betrokken bij de nieuwbouw van de fabriek, waardoor hij elk onderdeel van die locatie kent.

Uitdaging

Het is volgens Gardenbroek een behoorlijke uitdaging om de fabriek als geheel goed te laten draaien in alle facetten. Het op tijd kunnen beschikken over goede en goed opgeleide mensen hoort daar zeker bij. "Er zijn nog maar weinig mensen die vanuit de schoolbanken voor het mengvoerbedrijf kiezen. Het opleiden van mensen die uit andere sectoren instromen is daarom van wezenlijk belang. In een plaats als Barneveld, waar de werkloosheid relatief laag is, moeten we extra ons best doen om goede mensen in huis te krijgen om hiermee de uitstroom door onder meer pensionering op te kunnen vangen."

Verantwoordelijkheid

Het lukt volgens Gardenbroek om de sterk geautomatiseerde productie met een beperkte groep mensen goed te laten draaien. "Een relatief klein aantal mensen is verantwoordelijk voor het hele productieproces. Een goede werkomgeving met een up to date productieproces is daarom van belang. Men moet het prettig vinden om hier te werken en de juiste instrumenten hebben." Gardenbroek is er trots op dat dit lukt. "Ik ga elke dag met een goed gevoel naar huis. Ik weet dat mijn mensen de fabriek goed draaiende houden. En dat is niet niks, want we moeten permanent voer produceren en dat netjes op tijd afleveren. Goed voer leveren is van belang voor het behalen van

goede resultaten in de veehouderij, in ons geval de leghennenhouderij."

Motivatie

Die sterke motivatie van de medewerkers ziet Gardenbroek terug in de Helicon-opleiding die nu gevolgd wordt door negen operators van drie locaties. De bedrijfsleider ziet er op toe dat de deelnemers – een mix van beginnende en meer ervaren medewerkers van drie locaties - hun theoretische lessen op locatie kunnen volgen, dat ze hun werkopdrachten goed uitvoeren en gemotiveerd blijven. Gemiddeld is hij ongeveer een dag

per week bezig met zijn coördinerende rol. "Maar het is nodig. Er is geen maaldrij-opleiding meer. We krijgen hier mensen binnen met een totaal andere achtergrond, die opgeleid willen worden in het vak van operator. Dan kun je ze wel al werkende bijspijkeren, maar dat is niet genoeg. Met deze tweejarige opleiding lukt dat beter. We dwingen niemand om de opleiding te volgen. Iedereen is er tot nu toe enthousiast over, al komt men er nu wel achter dat het toch wel veel vrije tijd kost. Maar men houdt elkaar gemotiveerd om door te gaan. Dat je na afronding van deze opleiding beschikt over een MBO-diploma is natuurlijk een belangrijke stimulans."

Bij de eerste opleidingsronde zijn drie productielocaties betrokken. Voor het einde van het jaar zal de opleiding van Helicon ook opengesteld worden voor medewerkers van de andere locaties. Mogelijk weer met een andere praktijkbegeleider. "De rol van praktijkbegeleider is mooi, maar ook behoorlijk intensief. Het dagelijkse werk moet uiteraard ook goed uitgevoerd blijven worden."

De komende tijd zal Gardenbroek echter nog de nodige tijd besteden aan de huidige groep in opleiding en, naar hij zelf zegt, met veel enthousiasme.



AgruniekRijnvallei

Land- en Tuinbouwcoöperatie AgruniekRijnvallei is per 1 januari 2012 ontstaan uit de fusie tussen twee coöperaties: Agruniek en Rijnvallei. In mei 2011 werd bekend dat beide coöperaties de mogelijkheden van samengaan onderzochten. De organisatie is in omvang de vierde diervoederproducent van Nederland, achter Agrifirm, De Heus Voeders en Forfarmers Hendrix (dit jaar ontstaan na het samengaan van Forfarmers en Hendrix UTD). De omzet van AgruniekRijnvallei bedroeg 285 miljoen euro over 2011, 13 miljoen euro meer dan in 2010.

BEROEP voor opleiding'



Jongere werknemer is belangrijk

Hoe kijken werkgevers- en werknemersorganisaties aan tegen hun rol als het gaat om instroom van jongeren in de diervoederindustrie? Moet er nog aan het imago gewerkt worden, zitten er nog gaten tussen opleiding en praktijk en hoe communiceren jongeren? En wordt de stem van jongeren in de diervoederindustrie wel voldoende gehoord? Nevedi-voorzitter Henk Flipsen en bestuurder Marije Ottervanger van FNV Bondgenoten vertellen wat er aan initiatieven is.

De diervoederindustrie heeft niet per se een slecht imago in de arbeidsmarkt, vindt Henk Flipsen, voorzitter van werkgeversorganisatie Nevedi. Ook valt de bovengemiddelde leeftijd van werknemers wel mee wanneer die wordt afgezet tegen de gemiddelde leeftijd van medewerkers in vergelijkbare sectoren in (industriële) Nederland. Dit betekent evenwel dat we rekening moeten houden met verdere vergrijzing in de nabije toekomst. De instroom van jonge arbeidskrachten is daardoor extra belangrijk. “Op veel afdelingen, zoals administratie of verkoop, zie je helemaal geen groot tekort aan instroom van jong afgestudeerde werknemers. Het probleem zit hem met name in functies die met proces-technologie te maken hebben, dus de daadwerkelijke productie en handling van diervoeder op de werkvloer. Daar zie je wel dat het lastig is om de uitstroom met dezelfde kwaliteit aan instroom in te vullen. Daarbij speelt mogelijk het imago van saai en stoffig werk mee. We proberen dat beeld bij jongeren, maar ook over de hele breedte, aan te passen.”

Belangrijk initiatief

Een belangrijk initiatief op het gebied van het werven van jongeren voor functies die echt bij de diervoederindustrie horen, zoals nutritionisten of onderzoekers, vindt Flipsen de stichting Bevordering Studie Diervoeder (BSD). Die kent jaarlijks beurzen toe aan jongeren die zich op HBO- of universitair niveau richten op een opleiding die direct te maken heeft met diervoeding. “Hier werken we ook aan het imago van de diervoederindustrie, door tijdens voorlichtingsdagen studenten te wijzen op alle kansen en mogelijkheden. Denk aan het meewerken aan een duurzame ontwikkeling van diervoederproductie, of het reizen over de hele wereld voor de inkoop van grondstoffen. Natuurlijk moeten jongeren wel beseffen dat dit onderdeel is van de doorgroeimogelijkheden in de diervoederindustrie, niet iets dat ze vanaf de eerste dag gaan doen.” Woensdag 13 juni zijn 14 beurzen uitgereikt (zie foto bovenaan de rechterpagina).

Gat tussen opleiding en praktijk

Op productieniveau schort er wel het een en ander aan de aansluiting tussen opleiding en praktijk, meent Flipsen. Een aantal praktijkopleidingen zijn een jaar of tien geleden ‘opgedroogd’, door

gebrek aan instroom. De eerste jaren merk je daar nog weinig van, maar de afgelopen vijf jaar werd steeds duidelijker dat er op dit gebied veel minder mensen te vinden zijn met een aansluitende opleiding. “Grote bedrijven kunnen nog wel hun eigen interne opleidingen hiervoor opzetten. Voor kleinere en middelgrote organisaties is dit door de relatief hoge kosten en complexiteit geen werkbare optie.”

Momenteel inventariseert Nevedi welke animo er is voor het opzetten van meer praktijkgerichte opleidingen voor de diervoederindustrie op MBO-niveau. Daarin wordt het vak van ‘molenaar’ van A tot Z bijgebracht. Flipsen verwacht dat deze inventarisatie nog voor de zomer van 2012 afgerond kan worden. Als dat een positieve respons oplevert, kunnen er spijkers met koppen geslagen worden om de aansluiting van het beroepsopleidingsaanbod op de diervoederindustrie te verbeteren.

Daarbij valt te denken aan:

- Het volgen van op de diervoederindustrie gerichte modules tijdens de huidige opleiding of studie.
- Het volgen van modules tijdens het inwerkprogramma voor jonge werknemers die bij een diervoederorganisatie beginnen.
- Het aanbieden van modules aan mensen die al langer in de diervoederindustrie werken, om hen zo bij te scholen en zich te laten verbeteren in hun vakgebied.

“Het kan natuurlijk ook een mix zijn van deze drie mogelijkheden. We hebben in ieder geval afspraken lopen met Helicon, die al langer opleidingen en cursussen voor onze sector ontwikkelt en aanbiedt aan onze leden. Als leden een andere cursusaanbieder willen, is dat ook prima. In aansluiting op wat Helicon al biedt, zouden we ook de scholings- en opleidingsmodules zoals genoemd kunnen aanbieden. Maar eerst wachten we de resultaten van de inventarisatie af.”

‘Modern’ werkgeverschap

Flipsen wijst op eerdere afspraken die in de CAO voor de graan- en verwerkende bedrijven zijn gemaakt tussen werkgevers en werknemers om te benadrukken dat men lang niet altijd tegenover elkaar staat. Zo zijn ook de sinds een paar jaar bekende EVC-trajecten (erkenning eerder verworven competenties) samen afgesproken. “Opleidingen eindigen niet wanneer je begint met werken. Een passende ontwikkeling geldt voor iedereen die werkt, van 16 tot achterin de 60.”

Werknemers en werkgevers vinden elkaar volgens Flipsen onder meer in de invulling van ‘modern’ werkgeverschap. Dat betekent in de praktijk het bieden van uitzicht op verdere ontwikkeling binnen





de organisatie of de bedrijfstak, het betekent het vitaal houden van medewerkers zodat ze langer door kunnen werken en het betekent ook rekening houden met iemands privé omstandigheden en levensfase.

“Dat betekent dus ook flexibel werkgeverschap waarbij je rekening houdt met de leefomstandigheden van je werknemers. Jonge mensen willen misschien vier dagen per week werken om dan één dag voor opleidingen over te houden. Mensen met een gezin willen misschien juist zo'n dag per week om mede de zorg voor hun kinderen te kunnen dragen, terwijl oudere werknemers wellicht juist hobby's willen beoefenen of op hun kleinkinderen passen. De exacte invulling kan dus nogal verschillen, maar waar het op neerkomt is dat je zo een aantrekkelijke werkgever kunt zijn.”

Mensen winnen voor de sector

Werkgevers snappen de behoefte aan ontwikkeling van werknemers, maar het moet wel werkgerelateerd zijn. Flipsen: “We begrijpen ook wel dat er behoefte bestaat aan meer mobiliteit, maar het is iets anders wanneer je daardoor mensen verliest aan een andere sector.” Waar je op langere termijn wel aan kunt denken, is volgens de Nevedi-voorzitter een pool maken voor gerelateerde sectoren in de agrofoodsector. Je kan dan als food- en feedsector samen men-

ger, bestuurder voor FNV Bondgenoten in de metaalsector, stond in 2011 mede aan de wieg van het binnen de vakbeweging opgerichte jongerenplatform Y.O.U. (Young Organized Union), bedoeld om de stem en visie van jongeren binnen de organisatie te bundelen. Er zijn plannen om ook de jongeren van andere FNV-bonden te betrekken, maar die plannen zijn nog niet concreet of in uitvoering. “We wilden jongeren in FNV Bondgenoten beter bereiken dan via de normale kanalen mogelijk was. Jongeren zitten erg verspreid over de vakbeweging. Door hen bij elkaar te brengen en ervaringen uit te laten wisselen, kunnen we beter duidelijk maken wat bijvoorbeeld het idee van jongeren is over hoe de vakbeweging zich moet ontwikkelen.”

Met YOU naar buiten

Inmiddels staat het platform er binnen de vakbeweging en vinden de oprichters het tijd om met het platform naar meer naar buiten te gaan, naar de jongerenleden van FNV Bondgenoten. Ook onder de achterban is het aantal jongerenleden namelijk vrij verspreid, er zijn beperkte mogelijkheden om naar zaken te kijken die voor jongeren anders zijn dan voor de oudere leden. Komend najaar worden de eerste concrete stappen gezet.

Een voorbeeld van zaken die voor jongere werknemers anders zijn, zijn de jongerenschalen, die volgens Ottervanger niet meer van deze tijd zijn. “Er zou niet meer alleen naar leeftijd, maar ook naar kennis en ervaring gekeken moeten worden. En wat dacht je van zoiets als opleidingen – BBL, lerend werken – of de indeling van ploegendiensten? Jongeren zitten vaak in een hele andere levensfase dan mensen met een gezin of 55 plussers. Daar zijn we als vakbond nu ook al wel mee bezig, maar het is goed om dit soort onderwerpen nog wat meer naar voren te brengen. Of om het via een platform als Y.O.U. duidelijker aan jongeren te maken dat we hier echt wel mee bezig zijn.”

Nieuwe communicatiekanalen

Die communicatie is volgens Ottervanger ook heel belangrijk. Jongeren gebruiken nieuwe kanalen zoals sociale media – van Twitter en Facebook tot YouTube, WhatsApp en LinkedIn meer dan bijvoorbeeld 40- of 50-plussers. Dan is het ook goed om deze kanalen actiever in te laten zetten. “En ook al vertelt een oudere collega van mij exact hetzelfde verhaal als ik, de manier waarop ik het vertel, kan beter aansluiten bij de jongere leden van de vakbond.” Ottervanger benadrukt dat een platform zoals Y.O.U. niet dient als vervanging voor een afdeling zoals jongerenmarketing, waar ook een vrij hoge concentratie aan jongeren werkt. “Maar jongerenmarketing heeft specifieke taken. YOU is een heel breed en informeel platform dat naast de officiële kanalen loopt.”

Marije Ottervanger



sen werven voor gelijksoortige functies zoals procestechnici. “Dat maakt onze sector ook meer aantrekkelijk, wanneer mensen niet het idee hebben dat ze voor een heel beperkt aantal bedrijven opgeleid worden. Dat is onderdeel van het topsectorenbeleid van de overheid, waar ook de diervoedersector in meegenomen wordt. De uitwerking van dit beleid kost echter tijd en zal dus nog wel even op zich laten wachten. In de tussentijd moeten we zelf al maatregelen nemen om jongere mensen voor de diervoederindustrie te winnen.”

Van jongeren voor jongeren

Een initiatief van jongeren voor jongeren is Y.O.U. Marije Ottervan-

Jonge werknemers: Begeleiding, oplei

Voor de diervoederindustrie is vergroening van het werknemersbestand heel belangrijk om de vergrijzing op te vangen. Twee bedrijven, coöperatie De Valk Wekerom en De Heus Voeders, vertellen wat zij doen om hun jonge werknemers te begeleiden.

Coöperatie De Valk Wekerom

“Het scholen en begeleiden van jonge mensen in onze organisatie is heel divers”, vertelt Bart Eggink, algemeen directeur bij De Valk. “Het kan van persoon tot persoon verschillen. Bovendien nemen wij natuurlijk niet alleen jonge mensen aan. Wel is het zo dat jonge werknemers die hier net beginnen, over het algemeen een andere begeleiding nodig hebben om met de organisatie vertrouwd te raken dan mensen die van werk naar werk gaan.

Vaak komen jonge werknemers binnen via een BBL-opleiding (werkend leren), waarbij ze vier dagen werken en één dag in de week een opleiding volgen. Dat is toch een andere situatie dan wanneer je gewoon als

vlnr: Bart, Jonanda en Colinda

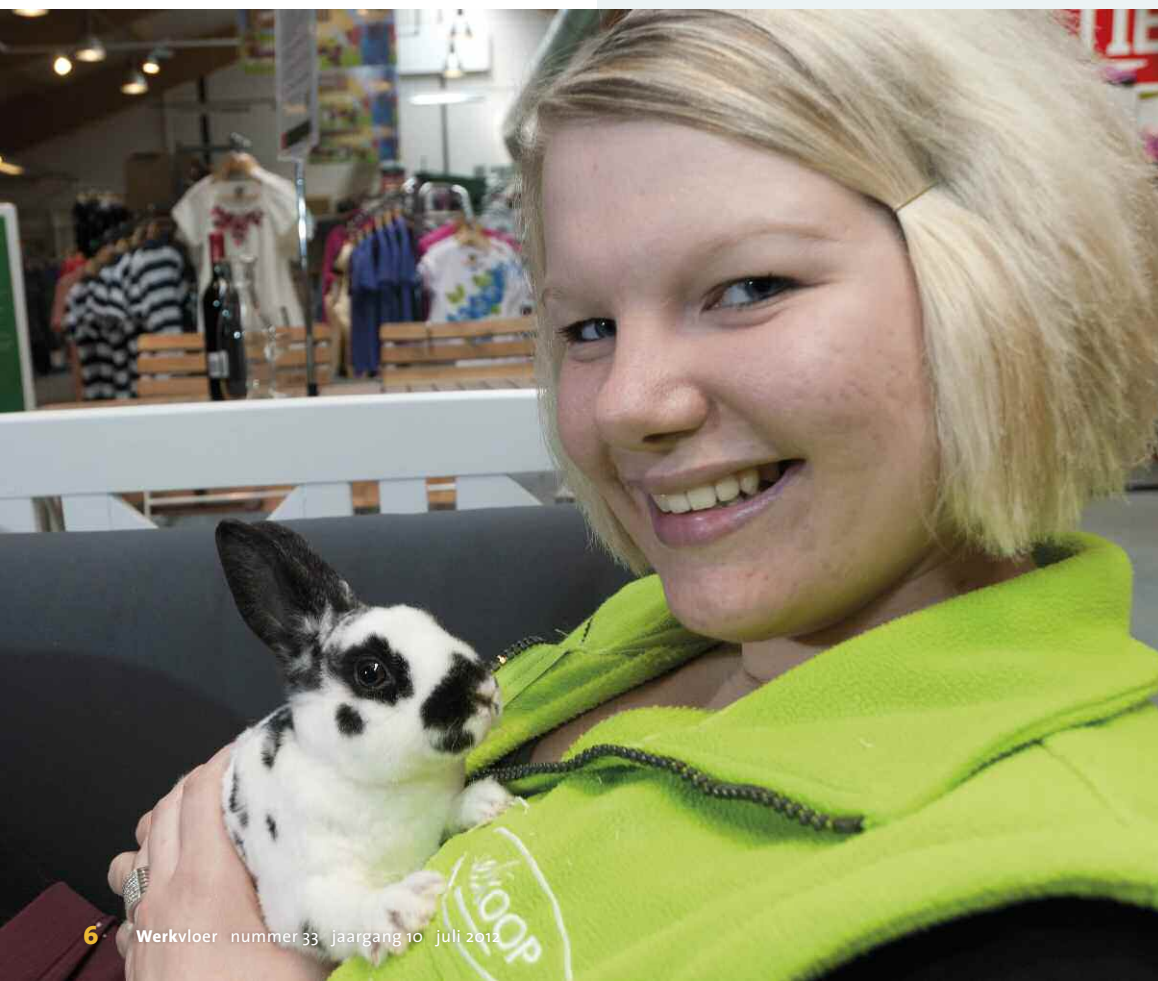


Colinda Donkersteeg (21), verkoop Welkoop Winkel

“Ik werk nu vijf jaar bij De Valk Wekerom, waarvan de eerste 2,5 jaar via een BBL-opleiding, opleiding niveau vier als verkoopmedewerker. Inmiddels heb ik mijn deelcertificaat behaald en werk ik hier fulltime. Ik was wel blij met het

inwerkprogramma. Je kunt rustig kennis maken met je collega's en met het bedrijf, je wordt niet helemaal in het diepe gegooid. Dat gevoel had ik sowieso wel een beetje, omdat je opeens vier dagen in de week moet werken en daarnaast ook nog eens een opleiding volgt. Dat maakt het allemaal vrij druk, maar daar werd binnen het bedrijf wel rekening mee gehouden.

Ik heb het idee dat er hier voldoende mogelijkheden zijn om verder te groeien in het bedrijf. Ik heb inmiddels ook meer verantwoordelijkheden dan alleen de kassa bedienen, dus wat dat betreft zie ik dat het bedrijf ook stimuleert dat mensen doorgroeien in de organisatie. Ik heb het hier in ieder geval prima naar mijn zin.”



ding en gelijkheid

oudere werknemer hier fulltime begint. Eggink: "Daar moet je wel rekening mee houden, bijvoorbeeld met de hoeveelheid werk die je ze geeft."

"Het is een standaardprocedure om nieuwe medewerkers in te werken, door ze kennis te laten maken met het hele bedrijf en al hun collega's, niet alleen met de afdeling waar ze op terecht komen. Voelen, proeven en ruiken dus. Eggink: "We vinden het belangrijk dat mensen een gevoel krijgen voor het soort bedrijf waar ze terecht komen. Je doet niet alleen je eigen werk, je doet het als onderdeel van de hele organisatie. We

vinden het ook belangrijk dat mensen, waar ze ook werken, beseffen dat het eindresultaat telt: we werken hier allemaal voor de klant en voor de leden."

Om een aantrekkelijke werkgever te zijn, biedt De Valk Wekerom ook de mogelijkheid om door te groeien. Dat wordt soms van bovenaf gestimuleerd, maar kan ook eigen initiatief zijn. "Het is mede afhankelijk van de wensen en de ambities van werknemers wat we kunnen bieden. Soms is een interne opleiding voldoende, dat is dan heel praktijkgericht en kunnen we vaak doen via het hoofd van de afdeling waar iemand

werkt, bijvoorbeeld het opdoen van meer grondstoffenkennis. Maar we werken hier met zo'n 70 mensen, dus we kunnen niet alles intern doen."

Het begeleiden van nieuwe werknemers is net als het bieden van doorgroeimogelijkheden geleidelijk gegroeid, niet iets dat op een dag bedacht en ingevoerd is. "Ik heb niet het idee dat we hier uniek in zijn. De dienstverbanden zijn hier vrij lang. Sommige mensen beginnen hier op hun 16e en vrij veel collega's halen hier hun pensioen. Maar je hebt toch altijd instroom nodig om mensen te vervangen die vertrekken. Dat

moet je dan wel goed begeleiden. Het is belangrijk om goed te investeren in onze mensen. Zij zijn uiteindelijk het kapitaal van onze onderneming, meer dan de productielijnen. We willen onze werknemers gemotiveerd maken en houden. Daarvoor is meer dan vroeger mis-schien, een aanpak op maat voor nodig."

Jonanda van Roekel (22), administratie

"Het is heel divers werk hier, je behandelt op een administratie van een middelgrote onderneming veel verschillende zaken, van facturen tot vrachtbrieven. Ik heb eerst een jaar elders gewerkt, maar dat beviel me totaal niet. Toen kon ik hier aan de slag via een BBL-opleiding voor administratief medewerker. Ik heb er inmiddels vier jaar op zitten en heb de opleiding afgerond. Het inwerkprogramma vond ik prettig, het is me heel goed uitgelegd hoe het bedrijf werkt en ik heb kennis kunnen maken met de mensen hier en met wat ze doen. Op het moment heb ik nog geen behoefte aan nieuwe opleidingen of cursussen, ik vind het wel prettig dat je hier via een deelopleiding het bedrijf in kunt groeien. Bovendien was het ook prettig dat, wanneer ik wat tijd over had, ik niet meteen werk erbij kreeg, maar in die uren aan mijn opleiding mocht werken."





De Heus Voeders

Hoewel De Heus Voeders momenteel vanwege een interne reorganisatie geen vacatures op te vullen heeft (zie kader), is er normaal een aanwas van zeker 50 nieuwe werknemers per jaar nodig: voor de productie, transport, als heftruckchauffeur, nutritionist, administratief medewerker of buitendienst.

Hoewel de werving de afgelopen jaren niet makkelijker is geworden, is het tot nu toe telkens gelukt om voldoende nieuwe mensen binnen te krijgen, vertelt **Johan Rooijackers**, scholingscoördinator De Heus Voeders. "Het ligt er wel aan om welke functie het gaat. Meer algemene functies zoals op de administratie zijn wat makkelijker op te vullen dan bijvoorbeeld een functie als operator. Maar ook voor functies zoals chauffeur en de buitendienst is bepaalde kennis van de diervoedersector nodig." Hoewel het aanbod dus nog niet opgedroogd is, hoort Rooijackers van zijn collega's in Veghel soms zorgelijke geluiden over de nabije toekomst. Zowel als het gaat om nieuwe werknemers in het algemeen als om het aansluiten van opleidingen op de praktijk van de werk-

Johan Rooijackers



Johannes de Vries (27), procesoperator De Heus Meppel

Johannes de Vries werkt vanaf mei 2011 bij De Heus. Aanvankelijk als uitzendkracht, sinds dit jaar in vaste dienst. Het is volgens De Vries duidelijk dat De Heus

permanent op zoek is naar mensen om het personeelsbestand aan te vullen. "Ik ben wel de jongste op de fabriek in Meppel. Verder werken er nog een aantal 30'ers en 40'ers, maar het merendeel van de werknemers hier is toch wel rond de 50."

Johannes merkt echter weinig van het feit dat hij de jongste werknemer is. "Natuurlijk ben ik hier wel een van de nieuwste werknemers, maar je wordt hier niet anders behandeld omdat je jong bent. En als het gaat om het leunen op kennis en ervaring van collega's, word ik ontzettend goed geholpen door de andere mensen uit mijn ploeg."

Een officiële interne opleiding heeft De Vries nog niet gehad. Hij heeft in de praktijk geleerd om de perslijn en later ook de menglijn te beheren. Ook het rijden met een vorkheftruck en het helpen met lossen heeft hij op die manier geleerd. Vervolgens heeft hij zijn heftruckcertificaat gehaald. "Toen ik hier kwam, had ik alleen een lichte technische achtergrond. Ik heb het vak van procesoperator stukje bij beetje geleerd door een goede begeleiding van mijn twee collega's en – overdag – de productiechef." De Vries weet dat er ook interne opleidingen zijn die samen met onder meer Helicon worden uitgevoerd. Twee van zijn collega's die al langer bij De Heus werken, volgen nu deze opleiding tot allround procesoperator. "Ik weet dat wanneer ik hier verder wil doorgroeien, ik ook de mogelijkheid heb om extra cursussen of opleidingen te volgen. De meeste mensen hier werken al heel lang voor De Heus. Ik denk dat dat genoeg zegt."





vloer. “Met name op het gebied van operators hebben we een probleem. De molenaarsopleiding die operators afleverde, bestaat niet meer. En juist dit is een functie waar algemene opleidingen niet op aansluiten.”

Om die reden is De Heus samen met Helicon Bedrijfsopleidingen en PTC + per september 2011 begonnen om jonge operators intern op te leiden. Het gaat hier om

mensen die al als operator actief zijn, maar die nog geen diploma hebben en nog niet alle benodigde kennis. “Op verschillende vestigingen worden zij nu op BBL3-niveau opgeleid gedurende een periode van twee jaar. Tien mensen nu en vanaf najaar 2013 nog eens 15 tot 20.”

Helicon biedt een algemene opleiding tot operator in de foodsector, die met allerlei praktijk-opdrachten op maat gemaakt

wordt voor de diervoederindustrie. Zo verzorgt een trainer van PTC+ praktijktraining en worden productiechefs ingezet voor begeleiding. De combinatie moet een goede basis bieden, zowel voor theorie als praktijkkennis.

“We zijn hier niet de enige diervoederproducent in. Wanneer opleidingen de juiste mensen niet meer afleveren, moeten we het zelf doen.”



Mark Spaan (30), laborant De Heus Den Bosch

Mark Spaan kwam in september 2008 terecht op het laboratorium van De Heus in Den Bosch. Inmiddels, vier jaar later, is hij nog altijd één van de jongere werknemers op de locatie in Den Bosch. “In het lab ben ik, op de stagiaire na, sowieso de jongste medewerker. Maar ik heb nooit het idee

gehad dat ik in die reden anders behandeld ben. Je bent gewoon één van de werknemers.”

Volgens Spaan ligt de gemiddelde leeftijd bij De Heus wel een stuk hoger dan zijn 30 jaar. “Ik denk ook dat het er mee te maken heeft dat dit een familiebedrijf is. Mensen zijn vaker trouw aan zo’n organisatie en blijven er langer werken. Overigens merk ik wel dat De Heus actief bezig is met het werven van meer jongere werknemers.

Ze zijn aan een verjonging van de organisatie aan het werken. Dat moet ook wel denk ik, om de uitstroom van oudere collega’s op te vangen.”

De meeste ervaring en kennis van zijn werk in het lab heeft Mark in de praktijk opgebouwd. Cursussen heeft hij met name

gevolgd om beter met computers en computerprogramma’s om te leren gaan.

“Natuurlijk is het zo dat oudere collega’s op het lab meer ervaring en vaak meer opleiding hebben. Maar ik ben hier rustig ingewerkt, ik hoefde niet meteen cursussen te volgen voor mijn functie.”

Die mogelijkheid is er overigens wel, evenals doorgroeimogelijkheden voor jongere werknemers. “Wat dat betreft zit ik hier op mijn plek. De Heus biedt alle werknemers, ook

Interne Reorganisatie

De Heus Voeders sluit naar verwachting in de tweede helft van eind 2013 de vestiging in Den Bosch. Ook de vestiging in Andel gaat op termijn dicht. Daar staat tegenover dat De Heus een vestiging van Agrifirm in Maasbracht overgenomen heeft. De komende tijd wordt er zo veel mogelijk een nieuwe werkplek gevonden voor werknemers uit Den Bosch in de vestigingen van De Heus in Veghel, Ravensteijn en Maasbracht.



Booijink veevoeders: 4e generatie familiebedrijf

Opvolging in de agrarische sector is al lang niet meer gebruikelijk. Zoons en dochters gaan vaak een hele andere kant uit, of het nu gaat om een boerenbedrijf of een veevoederproducent. Niet bij Booijink Veevoeders uit Raalte, waar de vierde generatie – **Giel en Paul Booijink** – zich inmiddels aan het voorbereiden is op het leiden van het bedrijf. Uitdagingen voor de nabije toekomst zijn er genoeg, maar voor een middelgrote aanbieder zoals Booijink zijn er ook genoeg kansen, menen de twee jonge ondernemers.



In een sector waar grote concerns steeds meer kleinere ondernemingen opslokken, lijkt de toekomst voor een middelgroot familiebedrijf zoals Booijink Veevoeders uit Raalte allesbehalve gegarandeerd. Giel (37) en Paul (27) Booijink denken daar anders over. Momenteel zijn ze nog samen met hun vaders Gerard (gepensioneerd maar nog altijd bezig in het bedrijf) en Jan Booijink (algemeen directeur) actief in de onderneming. Oom Ben leidt de locatie in Luttenberg. Maar de vierde generatie heeft de aandelen al

biologisch veevoer. Door de aparte productie kan een schaal-grootte bereikt worden, stelt Giel.

Verder in familiebedrijf

Giel wist vanaf het begin dat hij verder wilde gaan in het familiebedrijf. Hij reed van jongs af aan al mee op vrachtwagens, hielp mee in de productie en ging naar de landbouwschool. In 2005 nam hij een deel van de aandelen in de toen al gezamenlijke onderneming over. Neef Paul koos eerst voor een andere richting – zo werkte hij onder meer bij Nutricia. Maar uiteindelijk kroop het bloed waar het niet gaan kon en sinds 2012 heeft ook hij aandelen in het bedrijf overgenomen.

“Het voordeel van het geleidelijk meegroeien met ons bedrijf is dat we de onderneming heel goed hebben leren kennen,” vertelt Giel. “We weten precies hoe alles werkt in de productie, de transport en de inkoop. We hebben nu de aandelen overgenomen, maar hoeven niet meteen de teugels volledig over te nemen. Zo kunnen we ons rustig inwerken.”

Veel uitdagingen en kansen

Paul Booijink beseft dat het leiden van een middelgrote onderneming in de diervoedersector momenteel veel uitdagingen kent. Schaalvergroting maakt de ondernemingen in de sector steeds groter; zowel de productiebedrijven als hun afnemers. Zeker met de voortdurende economische crisis en lage prijzen voor vee leggen steeds meer afnemers een nadruk op prijs. “Het is best lastig om overeind te blijven als familiebedrijf.

‘Het voordeel van het geleidelijk meegroeien met ons bedrijf is dat we de onderneming heel goed hebben leren kennen’

overgenomen en zal de komende jaren ook de leiding overnemen. Overgrootvader Booijink begon ooit met een veevoederbedrijf in Luttenberg. Zijn zoons gingen in zowel Luttenberg als Raalte verder. In 2000 kwam het tot een fusie, onder meer onder druk van de BSE-crisis, vertelt Giel Booijink. “Voor runder- en voor varkensvoer moesten aparte productielijnen komen, om te voorkomen dat diermeel alsnog in rundveevoer terecht kwam. We kochten al gezamenlijk in, het fuseren was dus geen enorme stap.” De productie van varkensvoer werd vervolgens op de vestiging in Raalte geconcentreerd, de rundveevoerproductie in Luttenberg. In Rijssen wordt er nog een locatie gehuurd voor de productie van

Maar we zijn zeker van plan om op eigen kracht door te groeien en als het kan, dit bedrijf uiteindelijk aan de volgende generatie over te dragen.”

Er verdwijnen wel steeds meer middelgrote veevoederbedrijven, maar schaalgrootte biedt op een gegeven moment ook minder voordeel, meent Paul. “Wie overal in Nederland en in elke sector actief is, krijgt gegarandeerd klappen als gevolg van de crisis in Nederland en in bijvoorbeeld de varkenssector. Bovendien worden de transportkosten steeds hoger. Wij zijn toch meer regionaal gericht, al hebben we ook wel dealers die in bijvoorbeeld Duitsland actief zijn. Wij kunnen ons dus vooral op deze regio richten, en



door bijvoorbeeld op inkoopgebied samen te werken, kunnen we daar toch voldoende schaalgroottes bereiken.”

Prijs, kwaliteit, klantrelatie

Hoewel Giel en Paul niet van plan zijn om puur op prijs te concurreren, zien ze dat prijs voor veel afnemers steeds belangrijker wordt. “We zijn misschien niet de goedkoopste en dat willen we ook niet, want kwaliteit van het voer staat voor ons voorop,” vertelt Paul. “Maar we zijn ook bij lange na niet de duurste. We mikken op een goede prijs-kwaliteitverhouding.”

De klantrelatie en de dienstverlening staan voorop bij het familiebedrijf. En niet voor niets, want Boojink werd driemaal op rij (in 2009, 2010 en 2011) verkozen tot het beste en meest klantvriendelijke adviesbedrijf in de vee- en varkenshouderij, nadat het in 2008 als tweede geëindigd was. Giel: “Wij werken niet met nummers maar met klanten. We hebben korte lijnen, zijn makkelijk te benaderen en we hebben een zeer actieve buitendienst. We kennen en kennen ze goed. Vaak wanneer ze verhuizen naar een andere plek in Nederland, blijven wij hen gewoon belevaren.”

Vol vertrouwen in de toekomst

Last van tekort aan personeel heeft Boojink niet echt. “We waren daar wel bang voor,” vertelt Paul, “met name in de productie en

transport. Maar we hebben, misschien ook door de crisis, op elke vacature toch wel weer tot soms 50 aanmeldingen. Het is dan vooral lastig om de goede mensen er uit te halen. De opleiding of de achtergrond sluit vaak niet aan bij wat we nodig hebben. Het zou goed zijn als daar wat verbetering in kwam, bijvoorbeeld door meer praktijkgerichte opleidingen of cursussen. Tot die tijd proberen we ze intern zo goed mogelijk op te leiden. Wat we ook moeilijk vinden, zijn nieuwe buitendienstmedewerkers voor varkensvoer. Dat is toch een sector die momenteel weinig toekomstperspectief biedt.”

Ondanks alle uitdagingen kijken Paul en Giel vol vertrouwen naar de toekomst. Er zijn volop plannen voor uitbreiding van de productie. Op termijn willen we graag op één nieuwe locatie een nieuwe fabriek bouwen, het liefst vlak bij een waterweg. Een nieuwe fabriek kost al gauw 20 tot 25 miljoen euro, dat doen we liever in één keer goed.”

Boojink Veevoerders

- Vestiging: Raalte (varkensvoer), Luttenberg (rundveevoer) en Rijssen (gewoon en biologisch voer)
- Aantal werknemers: circa 35
- Productie: circa 200.000 ton per jaar

vlnr: Gerard, Paul, Jan en Giel Boojink



Column

PDV werkt aan 'vergroening' sector

Agrofood en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen zijn twee goed presterende topsectoren in Nederland en daarbuiten. Wil je op dit hoge niveau blijven presteren, dan heb je goede mensen nodig. Het tekort dat je overal ziet aan goed opgeleide mensen met de juiste aansluiting op de praktijk, daar heeft onze sector ook mee te maken, vertelt HPA-voorzitter Renée Bergkamp.

Een extra kwetsbaarheid is dat de afgelopen 10 jaar zo'n 50 procent van de werknemers uit de sector vertrokken is, veelal door pensionering. De vergrijzing ligt bovengemiddeld. We hebben dus meer jonge mensen nodig, maar het imago van de agrarische sector – saai en zwaar werk – is matig. De diervoederindustrie is steeds meer een procesindustrie geworden. Dat zware van het werk valt op de werkvloer tegenwoordig mee, dat beeld moeten we dus veranderen.

Imagoverbetering

Imagoverbetering begint op de scholen. Daar moeten we een goed verhaal vertellen over wat de diervoederindustrie te bieden heeft. We moeten hier jongeren al enthousiasmeren. We moeten ook de kloof tussen onderwijs en praktijk verkleinen. Meer inspelen op het soort regio en de daar heersende cultuur, op het soort bedrijfsleven dat daar te vinden is. Het productschap staat als bindende factor naast onderwijs en bedrijfsleven. Wij zijn het enige platform waar werkgevers, werknemers en overheden in de hele keten vertegenwoordigd zijn. De productschappen hebben in het kader van de topsectoren een intentieverklaring ondertekend dat we onze kennis willen inbrengen voor de sectoren die we vertegenwoordigen, te werken aan verbetering van het menselijk kapitaal en de instroom van goed opgeleide werknemers.

Er is veel behoefte aan kennis; hoe zit het in de diverse regio's, wat is er aan vraag en aanbod met betrekking tot opleidingen. Wij brengen dat in kaart en bieden zo werkgevers en

opleidingen de mogelijkheid aansluiting bij elkaar te vinden en om nieuwe groepen potentiële werknemers aan te boren, zoals allochtonen, vrouwen en zij-instromers, maar denk ook aan werknemers uit andere EU-landen waar de werkloosheid hoog is. Verder willen we stimuleren dat het aantal stage-mogelijkheden wordt uitgebreid.

Rol Productschap Diervoeder

Wat doet het Productschap Diervoeder? We hebben een adviseur die bedrijven ondersteunt bij vragen over scholing en opleiding. Tevens is er een database met relevante opleidingen en cursussen. Daarnaast stimuleert de stichting Bevordering Studie Diervoeder studenten op HBO- en universitair-niveau een studie in de richting van de diervoederindustrie te volgen. In juni 2012 hebben we voor de vierde keer deze beurzen uitgereikt. Met relatief weinig geld geef je studenten het idee dat ze echt welkom zijn. Is dit genoeg? We moeten natuurlijk altijd alert blijven, kijken naar ontwikkelingen in andere sectoren, in het buitenland, om daar van te leren. Maar we zijn al een eind op weg.

Renée Bergkamp is sinds 1 januari 2012 voorzitter van de productschappen Akkerbouw, Diervoeder, Wijn en HPA



Colofon

Werkvloer is een gezamenlijke uitgave van FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie, Nevedi en het Productschap Diervoeder. Deze uitgave verschijnt vier keer per jaar.

Redactie

Erica de Bruin (PDV),
Manou van der Meulen (PDV),
Erna Luijendijk (PDV),
Nurettin Altundal (FNV Bondgenoten),
Wietze Kampen (CNV Vakmensen),
Sjef Verheggen (De Unie),
Heleen van Weele (Nevedi)

Teksten

Martijn Kregting

Foto's

Fons van Bindsbergen

Vormgeving

Fons van Bindsbergen

Drukwerk

Deckers Snoeck N.V.



Reageren op Werkvloer?

Wilt u reageren op Werkvloer? Dat kan. U kunt bellen of mailen met commentaar, vragen en suggesties naar:

Redactie Werkvloer:

070-370 84 32, werkvloer@hpa.agro.nl

FNV Bondgenoten:

0495-43 31 73 (Nurettin Altundal)

N.Altundal@bg.fnv.nl

CNV Vakmensen:

055-526 42 50 (Wietze Kampen)

w.kampen@cnvvakmensen.nl

De Unie:

0345-85 18 51 (Sjef Verheggen)

sjef.verheggen@unie.nl

Nevedi:

010-243 03 01 (Heleen van Weele)

vanweele@nevedi.nl

U kunt Werkvloer ook in digitale vorm ontvangen. Stuur een mail naar de redactie van Werkvloer en de volgende editie wordt digitaal verstuurd.

Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvoudigd door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het Productschap Diervoeder. Suggesties en ideeën voor Werkvloer zijn van harte welkom. Neem dan wel tijdig contact op met de redactie.

ISSN 1572-5251