

## Netwerk: Maatwerk voor koecomfort

### Van stalinrichting naar Dierenbescherming

Judith Poelarends

#### De opstart

Initiatiefnemer Zwier van de Vegte heeft eind 2005 een idee m.b.t. koecomfort ingediend bij het programma Netwerken in de Veehouderij (NidV). In de regio zijn 16 melkveehouders benaderd of ze ook met het thema koecomfort aan de gang wilden. Dit netwerk komt maar net door de selectieprocedure.

In januari 2006 is de eerste opstartbijeenkomst op De Marke. Van de 16 (door v.d. Vegte) uitgenodigde veehouders, komen er zes. Die eerste bijeenkomst lukt het nog niet een plan van aanpak op te stellen, wel komen we tot de vragen die er liggen bij de boeren. Besloten wordt nog een tweede soort opstart te doen en daarbij ook de rest van de groep van 16 nog eens te benaderen. Die tweede bijeenkomst zou dan moeten leiden tot een plan van aanpak om de vragen die in de eerste bijeenkomst naar voren kwamen op te lossen. Daarnaast wordt op de tweede bijeenkomst voor een stukje inspiratie gezorgd door Vetvice (Koesignalen). Wat gebeurde er? Op die tweede bijeenkomst komen er vijf nieuwen bij. Het blijkt dat mensen met verschillende verwachtingen naar deze netwerkbijeenkomst komen. Wat is Netwerken eigenlijk en ging het nu over koecomfort of over stallenbouw? De een weet ongeveer wat NidV inhoudt, de ander verwacht een cursus te krijgen. Door deze verschillende verwachtingen wordt het maken van een plan van aanpak nog moeilijker en dit wordt ook belemmerend ervaren door de deelnemers. Bij de tijdlijnmethode in het najaar komt naar voren dat inderdaad niet bij iedereen het doel helder was. Daardoor was de opstart traag en is er volgens de deelnemers veel tijd verloren gegaan.

#### Koesignalen

De bijdrage van Vetvice is goed voor de bewustwording. De veehouders gaan aan de gang met koesignalen. Wel jammer dat de persoon die de training gaf zo mild was, de deelnemers hadden wel eens flink 'aangepakt' willen worden! Toch wordt deze bewustwording achteraf positief ervaren.

#### Een dag op stap met een Stallenbouwer

Stallenbouwer Wim Arends van Wopereis regelt voor de groep twee bedrijven waar we op excursie gaan. Tussen de middag wordt door huisvestingsdeskundige Geleijn Biewenga het nodige verteld over ventilatie en vloeren.

#### De ogen geopend...

De netwerkbegeleiders kiezen ervoor om een welzijnscore uit te laten voeren op alle bedrijven. De deelnemers hebben nog niet veel energie om dit bij elkaar op de bedrijven te doen. Het laten uitvoeren van deze score op alle bedrijven is een zware interventie, maar met een ongekend succes voor de groep. Deze bijdrage is erg positief ervaren. Elk bedrijf is onafhankelijk in beeld gebracht en elk bedrijf kon zich spiegelen aan anderen.

**Coherentiecirkel:** Achteraf zien de netwerkbegeleiders dat de verwachtingen te hoog gespannen waren voor de tweede bijeenkomst. De indeling van de middag (1,5 uur plannen maken en 2,5 uur Vetvice) was simpelweg niet goed. Hoe kan je met 11 nieuwe mensen met verschillende verwachtingen binnen een uur een plan opstellen waar iedereen achter staat? De bijdrage van Vetvice was bedoeld voor inspiratie en energie. Helaas leidde dat ertoe dat er te weinig tijd was voor het plannenmaken, kennismaken met de nieuwen en uitleg geven over NidV. Daarnaast kwam van Vetvice een freelancer en had men liever de echte Vetvice-mannen gehad. De verwachtingen over NidV stonden soms ver van de te bieden werkelijkheid, een netwerkbegeleider is geen notulist! Nadat duidelijk was dat na de tweede bijeenkomst iedereen naar huis 'vluchtte' is besloten tot een individuele belronde: "wat is jouw idee, dit is NidV (uitleg), wat vind je van NidV en wil je (nog) meedoen?" Dit leidde tot het afhaken van twee personen; een door verkeerde verwachtingen en tijdgebrek en een persoon voelde zich niet thuis in de groep. Resultaat: negen man blijft over die iets met koecomfort willen.

Wat voor soort interventie was die belronde? Aan de ene kant een regelgever door het aangeven van wat NidV wel en niet is. Aan de andere kant een inspirator door het peilen van ideeën en ballonnetjes oplaten.

**Belangrijke lessen:** Neem de tijd voor kennismaking en krijgen van groepsgevoel. Neem duidelijk de tijd voor het maken van de plannen, vooral als er nieuwen bij komen. Denk ook na of je er nieuwen bij wilt, zo ja, reken dan op wat extra tijd. Maar zorg wel dat het leuk blijft; plannen maken wordt niet door iedereen als productief ervaren. Aan de andere kant, als veehouders daar geen tijd voor willen inruimen, horen ze dan wel thuis in NidV?

**Coherentiecirkel:** Door simpelweg met elkaar op stap te gaan en dingen te doen, leren de mensen elkaar kennen, vanuit de 'vluchtpositie', gaan we langzaam naar de 'ruil'. De excursies voorzien de mensen van inspiratie. Discussies komen voorzichtig op gang.

Tijdens de bespreking van de scores bemerk je een toenemen openheid in de groep en er komt meer discussie. Dit ervaart iedereen als positief. Het effect van de score is een belangrijk resultaat.

Op de dag dat de scores worden besproken, worden ook vervolgplannen voor de rest van het jaar gemaakt. Immers, toezegging van budget hadden we door de moeilijke opstart maar voor een half jaar. De zomer wordt gevuld met een leuke zomeravond excursie.



Naderhand blijkt dat de voordelen van een flinke ruimte achter het voerhek de groep tot nadenken hebben gezet.

**Tijdslijnmethode:** de deelnemers zijn zich goed bewust van de valse start die de groep heeft gemaakt. "Als we nog zoiets willen, moeten we het toch anders aanpakken", wordt gezegd. Opeens met vijf nieuwe in een hok worden gestopt, werkt niet positief. Ook wordt nog even ingegaan op de verschillen in verwachting, zelfs met betrekking tot het thema. Sommige deelnemers zijn bijvoorbeeld door hun voerleverancier benaderd voor dit netwerk met de gedachte dat het meer over stallenbouw zou gaan. Gaandeweg het jaar blijkt die interesse ook.

**Coherentiecirkel:** De netwerkbegeleider was blij dat de groep elkaar hierop aanspreekt, je belandt dan als het ware in het kwadrant van de discipline van de coherentiecirkel.

## Wat gebeurde er na de tijdslijnevaluatie?

De dialoog met de Dierenbescherming (DB) is aan de orde gesteld met daarbij de vraag "wie wil daarmee aan de slag?". Omdat de netwerkbegeleiders verwachtten dat niet iedereen dat zou willen, is er bewust ruimte gecreëerd voor de mensen die dat niet willen. "Het is goed om het niet te doen, liever met een paar man actief aan de slag, dan trekken aan een groep die het maar half wil" (want dan bestaat het risico op berusting en negatieve energie en kan het veel moeite kosten om dat goed te krijgen). De vraag is ook of je negen man om tafel moet willen krijgen met de DB, de netwerkbegeleiders vonden van niet. Het zou ook mooi zijn als de kleinere groep dat zelf wat gaat oppakken, want de kans bestaat dat het doorloopt naar 2007.

In die bijeenkomst reageren twee veehouders dat ze graag willen meedoen aan de dialoog, de rest zegt nog

**Coherentiecirkel:** Met de bril van de coherentiecirkel, zie je hier de groep gaan van ruil naar uitdaging.

**Innovatiespiraal:** In de innovatiespiraal gaan we ook een stapje verder, we bewegen tussen inspiratie en planvorming. M.b.t. de innovatiespiraal is het de vraag wat hier 'het idee' is. Deze groep heeft in principe geen gezamenlijk doel, maar meer een individueel, namelijk het koecomfort op het eigen bedrijf optimaliseren. Het proces van zoeken naar wat een veehouder op zijn bedrijf moet doen, kost veel tijd voordat je veranderingen doorvoert op je bedrijf. Veehouders willen vooraf eerst veel zien, leren en bediscussieren. Dit is ook erg belangrijk. Even verderop is de innovatiespiraal wellicht meer van toepassing als we het gaan hebben over de 'dialoog' die een drietal wil aangaan.

**Coherentiecirkel:** Voor dit netwerk had het programma-team de uitdrukkelijke wens dat er ook gecommuniceerd zou worden met maatschappelijke organisaties zoals de Dierenbescherming. Tijdens het maken van de vervolgplannen is hier de nadruk op gelegd "dit moeten we nog wel doen". Dan blijkt ook dat niet iedereen dat wil, maar de onderlinge verschillen worden wel geaccepteerd. We besluiten dat in de loop van het jaar vorm te geven.

## Een dip...

In het najaar staan twee bijeenkomsten gepland waarbij drie keer één veehouder zijn bouwplannen spiegelt met de andere deelnemers. De eerste van die twee bijeenkomsten heeft een bedroevend lage

opkomst. Late afmeldingen en soms zelf helemaal geen afmelding. Dit wordt door de deelnemers die wel aanwezig zijn slecht ervaren. Wat speelt hier? Het blijkt dat iedereen druk is met de maïsoogst op het eigen bedrijf, of is opgeroepen door de loonwerker, of naar een extra vergadering moet. Op zich legitieme redenen, maar door eerder af te melden, had de bijeenkomst kunnen worden verzet, is de mening van de aanwezigen.

Op de bijeenkomst waarbij we deze tijdslijn vullen, spreken de mensen elkaar daar op aan en worden er heldere afspraken gemaakt. "We draaien tenslotte in een groep en dan dien je rekening te houden met elkaar."

**Algemeen:** in het begin van het jaar was er geen vraag naar innovatieve ideeën, het moest vooral praktisch blijven, betaalbaar en toepasbaar op het eigen bedrijf. Na de laatste bijeenkomst hebben de deelnemers het wel een beetje gehad met de huidige stallen met beton en ijzer en willen ze graag eens wat innovatie horen! Wellicht ontspringen er zo meteen een aantal die wel met echte vernieuwing op hun eigen bedrijf aan de slag willen. De laatste bijeenkomst in december zal dat leren. Ook mogen een aantal aanhaken bij het netwerk Koecomfortabel Bouwen in 2007.

niets, bewust wordt daar even niet aan getrokken. Omdat het in die laatste bijeenkomst ontbreekt aan tijd voor het maken van het plan voor de laatste stap wordt besloten om iedereen even te bellen. De netwerkbegeleider kan dan gelijk even peilen hoe de deelnemers denken over de dialoog en wat ze verder nog nodig achten. De ruimte die wordt geboden om het niet te doen, wordt aangenomen door een aantal. Een paar uit tijdgebrek en een paar omdat ze zich deze dialoog niet zien voeren en er zich niet zo prettig bij voelen. Deze mensen vinden het wel goed dat een aantal anderen het wel doen en willen ook horen hoe dat dan gaat. Een deelnemer wil alsnog graag meedoen met de dialoog en dat maakt in totaal drie deelnemers.

Voor de laatste stap liggen de ideeën van de individuele deelnemers op een lijn, namelijk innovatieve ideeën die verder gaan dan de huidige ligboxenstal.

## De dialoog

Drie deelnemers van het netwerk willen graag om tafel met de DB om te laten zien waar ze mee bezig zijn en waar ze tegenaan lopen en wat ze willen. Van de andere kant horen ze graag van de DB hoe die aankijkt tegen koecomfort en huisvesting van koeien naar de toekomst toe. Op een avond hebben deze drie samen met de netwerkbegeleider een plan opgesteld.

**Coherentiecirkel:** rondom de dialoog was het vaak wat aftasten en afwachten, maar nu er concreet gekozen is in de groep en iedereen er zich in kan vinden, zijn ze van uitdaging naar discipline gegaan.

**Netwerkanalyse:** De groep bestaat uit negen melkveehouders. Een aantal daarvan zijn echt partner en schakel, denken mee, doen mee en nemen ook taken op zich, o.a. het benaderen van externen. Een aantal deelnemers is voornamelijk kennisgebruiker. De oorspronkelijke initiatiefnemer is Zwier van de Vegte (oud bedrijfsleider van De Marke), bij hem komt het idee van 'optimaliseren koecomfort' vandaan. In zijn plaats kwam de huidige bedrijfsleider die weer initiatiefnemer is van het idee om met de maatschappelijke organisaties om tafel te gaan. De rol van de DB is nog even afwachten. Doel is om tot meer structurele samenwerking of overleg te komen, dus dan wordt in het ideale geval de DB ook partner.

De bezochte melkveebedrijven (excursies) zijn leveranciers, maar uiteindelijk zijn zij ook gebruiker, net als de rest van de sector. Datzelfde geldt voor de onderzoekers die erbij betrokken zijn.

De netwerkbegeleiders zijn in eerste instantie partners, er moest in het begin flink aan getrokken worden, later kunnen ze meer overgaan op de rol van schakel.

Het netwerk is niet echt met een gezamenlijk doel bezig geweest, uiteindelijk zaten ze er (m.b.t. koecomfort) voor het eigen bedrijf. Wel hebben zij het netwerk gebruikt om er gezamenlijk van te leren. De drie die met de dialoog bezig gaan, willen ook iets betekenen voor de sector.

**Coherentiecirkel:** Op zich opvallend dat ze elkaar over inhoudelijke onderwerpen flink uitdagen en de discussies er flink aan toegaan, maar als het gaat over wie er mee wil doen aan de dialoog, wordt het stil. Weifelend wordt er dan door sommigen aangegeven dat ze het liever niet willen. Ook als je vraagt naar andere ideeën voor vervolgstappen, slaat het al snel een beetje stil. Terwijl ze in de belronde heel open zijn en de netwerkbegeleider wel hun mening ongezouten durven te geven over bijvoorbeeld de deskundige die er de laatste bijeenkomst bij was (veel mensen vonden die bijdrage teleurstellend). In de bijeenkomst zelf gaan ze wel goed de discussie met hem aan (gelukkig). De mensen die de dialoog niet gaan doen, hebben wel respect voor de mensen die het wel gaan doen, er is geen sprake van afkeuring o.i.d. Wellicht speelt hier de mentaliteit van de mensen ook een rol.

**Algemeen:** Opvallend was hier dat een bericht van de programmaleider dat op een stakeholderbijeenkomst de melkveehouderij opgeroepen wordt om ook met een nieuw welzijnsvriendelijk huisvestingssysteem te komen (na de varkenshouderij en pluimveehouderij) een extra drive geeft om met de dialoog te starten. Ook al vragen ze zich af wat ze als kleine groep kunnen doen, besloten wordt om het te doen en de DB te benaderen. Ook worden andere initiatieven in kaart gebracht, want de DB zit vast met meerdere partijen om tafel...

**Innovatiespiraal:** men zit tussen inspiratie en planvorming in. Berichten van buiten zoals hierboven genoemd geven dit alles een extra impuls. Ook het bestuderen van het traject van de ComfortClass voor Varkens geeft de impuls van "dit moet er ook komen voor de melkveehouderij!"

**Effectmonitor:** De deelnemers hebben meer inzicht gekregen in het koecomfort op het eigen bedrijf. De score die is uitgevoerd was hiervoor bepalend. Dit is een belangrijk resultaat en moet nog meer worden gecommuniceerd. Daarnaast heeft het netwerk veel gefungeerd als lerend netwerk en stond dat vaak centraal. Ze kunnen veel aan elkaar hebben als ervaringsdeskundigen.

De drie die de dialoog aan willen gaan, hopen op een vergelijkbaar initiatief als de ComfortClass in de varkenshouderij. Ze zijn nog niet met de DB om tafel geweest, maar ze hopen op een meer structureel contact/samenwerking. Als het zover komt, als de DB wordt betrokken bij innovatieve houderijsystemen, zal dit een gunstig effect hebben op het imago van de melkveehouderij. Koeien staan de komende jaren waarschijnlijk steeds vaker binnen, dus koecomfort wordt steeds belangrijker. Als de DB hierover meedenkt, sta je sterker als sector. Deze drie melkveehouders zijn dus duidelijk bezig met het vergroten van hun strategische ruimte (maar ook voor de sector!).

De pers heeft ook aandacht voor dit netwerk. De welzijnsscore wordt uitgebreid behandeld in het blad Veehouderij-techniek. De Boerderij besteedt ook aandacht aan het netwerk en zet alle tips voor goed koecomfort op een rij.