

Zoveel mogelijk gebruik maken van lokale arbeidskrachten

'We hebben met het Clusius-college een



De corridor op het nieuwe bedrijf van Van Kleef.

Frank van Kleef van het tomatenbedrijf Van den Ende/Van Kleef heeft in drie voorgaande afleveringen uitgelegd waarom hij en zijn compagnons 115 ha grond in de Wieringemeer hebben gekocht en waarom ze hebben gekozen voor de bedrijfsopzet en inrichting zoals ze die nu bouwen. Deze keer legt hij uit hoe ze de arbeid op dit megabedrijf denken in te vullen.

TEKST EN BEELD: FRANK VAN KLEEF

“

De belangrijkste reden voor de politiek om mee te werken aan het mogelijk maken van Agriport A7 is werkgelegenheid voor de inwoners van de kop van Noord-Holland.

Toen onze keuze voor vestiging in de Wieringemeer vast stond, zijn wij meteen gaan nadenken over hoe we de arbeid in moesten vullen. We willen daarbij zoveel mogelijk gebruik maken van lokale arbeidskrachten. We hebben daarom al in februari 2005 advertenties gezet in het Noord-Hollands dagblad, voor de werving van leidinggevend personeel. De reden hiervoor was tweeledig. Ten eerste wilden

wij al snel personeel aannemen om deze mensen minimaal een jaar op het huidige bedrijf in Made op te leiden, en ten tweede wilden wij laten zien dat we echt zoveel mogelijk met lokale arbeidskrachten willen gaan werken.

De goede afwegingen maken

Uit de ongeveer zeventig sollicitaties hebben we toen drie mensen met leidinggevende capaciteiten aangenomen. Eén voor de teelt, één voor de verpakking en één voor de techniek; alle drie met een hoog opleidingsniveau. Deze mensen zijn in het voorjaar van 2005 bij ons in Made

aan het werk gegaan. Op werkdagen bleven zij in Made, waar we voor goede huisvesting hebben gezorgd en in het weekend gingen zij naar huis.

Wij hebben met opzet zo vroeg deze leidinggevenden aangenomen. Wij willen graag dat leidinggevenden weten welke werkzaamheden er moeten gebeuren en hoe die moeten worden uitgevoerd. Maar veel belangrijker vinden wij het dat ze weten waarom wij willen dat er op een bepaalde manier wordt gewerkt. Met andere woorden wij vinden het belangrijk dat mensen, waaraan wij taken delegeren, ook leren hoe wij beslissingen nemen en waarom. Want pas als zij dat goed door hebben, zullen zij – wanneer ze voor ons beslissingen moeten nemen – dezelfde afwegingen maken als wij zelf zouden doen.

Eigen praktijkleergang opgezet

De mensen zijn zeer enthousiast aan de gang gegaan en al snel pikten zij hun taken goed op. Maar helaas is de afstand tussen Noord-Holland en Made erg groot.

Voor de man die wij hadden aangenomen voor de verpakking, werd het ver van huis zijn na een paar maanden te veel. Hij heeft daarom het bedrijf verlaten. De andere twee, beide jonge dames, hebben met veel enthousiasme anderhalf jaar in Made gewerkt. Zij zijn de eerste medewerkers die in de Wieringermeer aan het werk zijn gegaan.

Ook deze dames gaven aan dat het best moeilijk was om zover van huis aan het werk te zijn. Daarom hebben we besloten om het overige personeel pas in dienst te nemen als we werkelijk mensen nodig hebben op het bedrijf in de Wieringermeer. En dat moment is nu aangebroken.

Wij hebben zelf samenwerking gezocht met de agrarische scholen in Noord-Holland en hebben samen met het Clusius-college een praktijkleergang opgezet voor jongeren tussen de zestien en twintig jaar. Begin september zijn we gestart met de eerste groep van tien deelnemers. Deze jongeren krijgen allemaal een contract voor een werkweek van veertig uur, waarvan zij één dag per week theorie krijgen. Het lesprogramma hebben we grotendeels zelf opgezet, aangevuld met een aantal verplichte onderdelen, om ervoor te zorgen dat ze aan het eind van de opleiding een MBO-diploma kunnen behalen.

Doorgroeien binnen ons bedrijf

Met de theorie van de praktijkleergang lopen we steeds ongeveer twee weken vooruit op het werk dat de deelnemers in de praktijk gaan doen. Op die manier bereiken we dat zij al de nodige basiskennis hebben voordat zij aan een bepaalde taak beginnen. Bovendien is het leren leuker doordat zij ervaren dat de opgedane kennis ook in de praktijk bruikbaar is. De opleiding duurt een vol jaar.

Op deze manier doorlopen de deelnemers aan de leergang steeds een heel seizoen en maken op die manier alle werkzaamheden en teeltstadia mee. Nadat zij hun diploma hebben

behaald kunnen zij rekenen op een leuke baan met de mogelijkheid om binnen ons bedrijf verder door te leren in een richting, die zij leuk vinden. Op deze manier willen wij zelf mensen opleiden die in de volgende fases de leidinggevende functies kunnen invullen. Zij kennen dan niet alleen het bedrijf, maar ook de bedrijfscultuur.

Locale economie ondersteunen

Behalve een groep leidinggevendenden hebben wij natuurlijk ook een heel grote groep mensen nodig die gewoon lekker aan het werk wil zijn in een gezellige werksfeer, met goede arbeidsvoorwaarden. Maar omdat het voor de economie van de 'Noord-Kop' niet uitmaakt of een kostwinner nu zijn salaris verdient op Schiphol of bij ons op het bedrijf, hebben wij gekeken hoe we het moeten aanpakken om de lokale economie wel te ondersteunen. Een kostwinner geeft het overgrote deel van het verdiende geld uit aan vaste lasten. Daarvan blijft dus weinig over voor een extra uitgave bij de bakker, de kapper of de kledingboetiek. Daarom willen wij een groot deel van de arbeid invullen met banen voor herintredende moeders, deeltijdbanen voor moeders met jonge kinderen en vakantiewerk voor scholieren en studenten. Geld dat zij mee naar huis nemen, is geld dat extra in een gezin binnenkomt en dat dus ook de plaatselijke middenstand helpt te overleven.

Het is gemakkelijk gezegd dat een ontwikkeling als Agriport A7 de economie in de regio versterkt, maar wij laten het niet bij mooie praat. Wij willen laten zien hoe we dat ook werkelijk gaan realiseren.

1000 Watt lampen

Nog even iets over onze keuze voor de belichtingsinstallatie. Wij hebben ons daarbij vooral laten leiden door het energieverbruik en de lichtopbrengst. Er zijn veel verschillende armaturen en reflectors op de markt. De 1000 watt armaturen lijken echter het meest voor de hand te liggen. Een lager energieverbruik en meer PAR-licht zorgen ervoor dat deze optie het al snel wint van alle andere. Als ze je dat een jaar lang hebben uitgelegd, en je hebt je hele kas en installaties gebouwd rond de mogelijkheden van deze armaturen, is er dus ook geen weg meer terug. Ook niet als er problemen ontstaan met de levering van deze lampen. We hebben daardoor een redelijk spannende tijd gekend, die nog niet helemaal over is. We hebben een groot risico genomen door toch voor 1000 watt armaturen te kiezen. Er wordt onder hoge spanning gewerkt om de "hoogspanning" voor de belichting op tijd in bedrijf te krijgen.

Intussen zijn de lassers druk bezig om de enorme warmteopslag tank voor 5000 m³ water in elkaar te lassen.

Voor het bedrijf zijn we net begonnen met de bouw van de verpakkingshal, waar we vanaf januari de eerste glasgroenten van Agriport A7 zullen gaan verpakken.

Het is een enorme drukte en een race tegen de klok. Maar het loopt!!!! En ik sta er steeds weer van te kijken hoe enorm veel mensen kunnen bereiken als ze allemaal het zelfde doel nastreven.

Op 1 november gaan we planten. Ik ben enorm trots op al die mensen die dit samen voor elkaar hebben gekregen.



Frank van Kleef:

"We willen echt zoveel mogelijk met lokale arbeidskrachten werken."

”