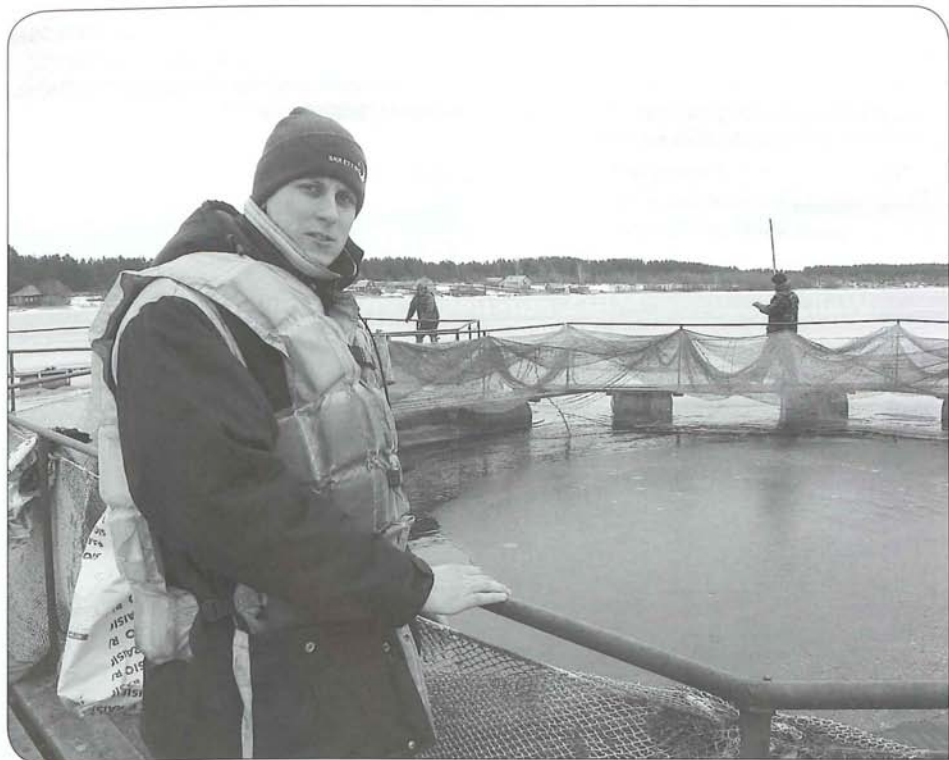


Terugkijkend op een jaar aquacultuur in Rusland

Door Bart Hillen (Technisch specialist, Techkorm Russia)

Na een jaar in de aquacultuur in Rusland te hebben gewerkt kan ik terug kijken op een leerzaam maar zwaar jaar. Ik liep regelmatig tegen bepaalde gewoontes en denkwijzes aan die het werk moeilijker maken. Ik zal in dit stukje in het kort de grootste hindernissen beschrijven voor een gezonde en voorspoedige ontwikkeling van de visteeltsector in Rusland.



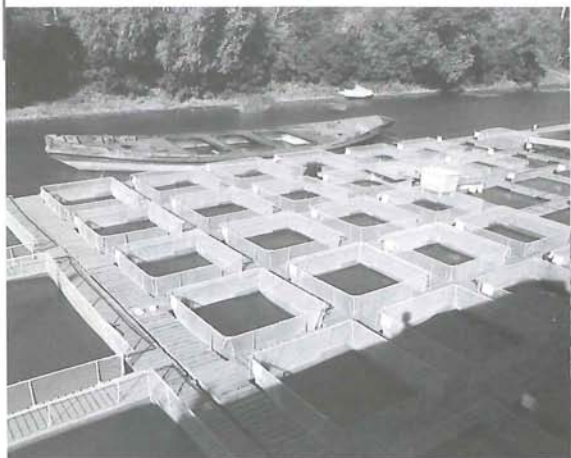
De schrijver bij een kooi in een dichtgevroren meer. De forellen worden door een wak gevoerd.



IJzeren pontons aan elkaar gelast. In deze constructie hangen netten met forel. In de metalen tonnen op de foto zit het voer. Lokatie is een rivier in Zuid Siberie bij de stad Abakan.

In een grote aantal bedrijven die ik bezocht kwam al heel snel de interne hiërarchie bovendrijven. Rusland mag dan misschien afstand gedaan hebben van het communisme, maar de manier waarop een bedrijf gerund wordt heeft nog vaak die oude structuur uit de Sovjet Unie. Ik kom dus als technisch consultant van Skretting op een bedrijf om bepaalde zaken te verbeteren. Maar bij wie moet je dan zijn? Natuurlijk heb je het meeste contact met de directeur, de man met de meeste invloed maar het minst verstand van vis telen. Hij ontvangt je, neemt je mee uit eten en laat vol trots zijn bedrijf zien. Dan mag ik de chef spreken, de verantwoordelijke voor de productie. Als ik met hem problemen bespreek dan is

dat een delicate aangelegenheid. Hij heeft veel te verliezen (namelijk zijn baan), dus al te veel commentaar is niet wenselijk. Als ik hem vertel dat dingen beter kunnen, betekent dat dat hij zijn werk niet goed genoeg deed. Dus probeer je dat tactisch te brengen. Op zijn beurt zal de chef zijn verichtingen en resultaten ook wat "aanpassen". Het liefst praat ik dan ook met degenen met de minste invloed van allen, namelijk de arbeiders. De mensen (vaak vrouwen trouwens) die de vissen voeren. Tijdens de rondleiding zonder ik me een beetje af van de groep en maak ik een babbeltje met een arbeider. Gewoon wat terloopse vraagjes (voldoende kennis van de taal is dus onontbeerlijk). Zij geven daar gewoon antwoord



Steurkwekerij in de Volga waarbij de steurtjes in netten van 3 bij 3 zitten.



Het sorteer proces. Nog handmatig met een ouderwets schepnet.

op en zo kom ik meer te weten over de daadwerkelijke werkwijze dan voorgespiegeld door de chef. Met deze informatie kan ik een balans opmaken en de juiste weg kiezen om verder te gaan. Maar iedereen begrijpt dat deze niet-transparante situaties voor een stoeve ontwikkeling zorgen.

Ruitjesschriftje

Waar ik ook tegenaan loop in dit land is de technische achterstand ten opzichte van Europa. Een voorbeeldje: een chef zegt tegen mij dat de FCR veel te hoog is, veel hoger dan die van de concurrentie. Nou, laten we eens naar de gegevens kijken. Dan komt daar na lang rommelen in een bureaulaasje een ruitjesschriftje tevoorschijn waarin met potlood allerlei tabellen met cijfertjes zijn geschreven. En met een rekenmachientje kunnen we dan de sgr, fcr en growth rates gaan zitten uitrekenen. Dat is een vooroorlogse manier van werken die gewoon niet geoorloofd is als je buiten 300 ton forel heb rondzwemmen. Zulke bedrijven moeten stelselmatig de potentiële grow ratios van de vissen in hun bedrijf berekenen en aan de hand daarvan gerichte voedertabellen

maken. En dat gaat nu eenmaal niet van de ene op de andere dag. Dat gaat stap voor stap. Veel van de mensen die op kwekerijen werken zijn slimme jongens die echt wel aanvoelen en snappen hoe dingen beter kunnen. In een smalle piramidestructuur als in Rusland komen verbeteringen er vaak langzaam door. Dit is ook voor mij een leerproces. Ik vind het erg leuk om een bedrijf op deze manier vooruit te helpen en gelukkig kan ik voor de nodige kennis beroep doen op mensen binnen de Skretting groep (vnl Frankrijk, Schotland, Chili en Noorwegen).

Niet alle bedrijven zitten op deze manier vastgeroest in oude werkwijzes. Er zijn ook veel bedrijven die grote stappen zetten en veel investeren. Zij behalen al goede resultaten ook mede dankzij de vaak ideale groeiomstandigheden in Rusland. De grote min is dat de meeste bedrijven een groeiseizoen hebben van maar maximaal 8 maanden vanwege de strenge winter. Maar in het seizoen kunnen ze zeer goede prestaties leveren, praktisch ziektevrij. Daar dromen ze in West Europa van!