

Voor een goed bestaan voor boeren in Nepal

'Het was intensief door de taalbarrière'

Afgelopen maand reisde Sander Dietvorst af naar Nepal. Niet voor een zonnige vakantie, maar om als deskundige twee agrarische coöperaties in Nepal te adviseren. Dit deed hij via de organisatie Agriterra, die zich inzet voor het professionaliseren van boeren en tuinders wereldwijd. Zij realiseren dit met behulp van deskundigen uit de Nederlandse agrarische wereld. Sander is één van die deskundigen.

"Het geeft een enorme voldoening om je kennis te delen en je daardoor echt nuttig te kunnen maken", geeft Sander aan. Daarnaast ben ik blij dat The Greenery ervoor openstaat en mij ter beschikking stelt om deze boeren verder te helpen." In Nepal heeft Sander een tweetal opdrachten gedaan. "Bij de eerste coöperatie heb ik een company assessment gedaan met als doel na te gaan of de coöperatie voldoende geschikt is voor een samenwerking met Agriterra. Daarbij is de coöperatie onder andere beoordeeld op financiën, bestuur en hoe telers

de coöperatie ervaren. Uiteindelijk is er door de coöperatie, Agriterra en mij een actieplan voor de coöperatie opgesteld voor het komende half jaar met heel concrete zaken die bijvoorbeeld binnen een maand uitgevoerd moeten zijn. Je merkt dat ze minder gewend zijn om met concrete plannings te werken."

Sterkere positie

Deze coöperatie had ongeveer 2050 leden waarvan 150 leden commercieel telen voor de markt. Alle andere leden telen met name voor eigen consumptie en verkopen hun overschotten. Sander: "Het doel is dat de coöperatie voor alle telers het product gaat verkopen en zo als coöperatie een sterkere positie krijgt. De verwachting is dat ze dan betere uitbetaalprijzen voor de telers kunnen realiseren. Bij The Greenery zijn de leden van de coöperatie grote professionele ondernemers. In Nepal ben ik bij een grote teler geweest; een teler met 1 ha grond. Het gaat dus om een compleet andere orde van grootte."

Taalbarrière

De tweede opdracht was bij een andere coöperatie die gespecialiseerd is in vollegrondsgroenten en aardappelen en al samenwerkte met Agriterra. Deze coöperatie verwacht binnen twee maanden de oogst van aardappelen, daarna gaat de coöperatieve verkoop opstarten. Sander: "Ik heb advies gegeven op het businessplan. Je moet je daarbij echt verplaatsen in de lokale context, want een businessplan zou er bij ons heel anders uitzien." Sander heeft de twee opdrachten binnen acht dagen gerealiseerd. "Het was intensief door de taalbarrière en ook na de gesprekken



overdag, werk je 's avonds de plannen uit. Bij de tweede opdracht hadden we anderhalve dag geen stroom en zat ik bij kaarslicht nog het een en ander uit te werken."

Tolk

In Nepal communiceerde Sander via een tolk. "Soms spreekt niemand Engels en merk je dat je zonder tolk niet met elkaar kunt communiceren, dat is bijzonder om mee te maken. Ook zijn er grote culturele verschillen met Nederland. De levensstandaarden zijn niet te vergelijken met die van ons. In Nederland loopt de verkoop van groente en fruit voor 90% via supermarkten. In Nepal loopt de verkoop voor 90% via straatverkoop." De manier van vergaderen is ook geheel anders. Sander: "Zo stonden er in de vergadering geen stoelen, maar werd er vergaderd op

de grond. De uitdaging voor mij is om de voorbeelden bij ons te vertalen naar hun situatie. Het advies dat je geeft is misschien geen rocket science, maar het is heel belangrijk hoe je het overbrengt."

waardering

Wat Sander met name is bijgebleven, is hun oprechte waardering voor het vrijmaken van tijd en energie om hun situatie verder te ontwikkelen. "Ze zijn echt dankbaar en zeer gastvrij. Ik heb echt het idee dat ze met de nieuwe ideeën aan de slag gaan. Agriterra gaat dit verder opvolgen met de coöperatie en ze zullen mij op de hoogte houden van de ontwikkelingen. Ik ben erg benieuwd hoe de coöperaties zich zullen ontwikkelen!"



OR Nieuws

Het is aardig om belangrijk te zijn, maar het is belangrijker om aardig te zijn

"Geef eens een compliment aan iemand die het verdient. Het kost u niets en het resultaat zal u verbazen. Natuurlijk moet het wel gemeend zijn en u moet het natuurlijk met plezier doen en er tijd voor maken. Echt waar; complimenten geven is een beproefd middel om iemand blij te maken. 'Je vangt meer vliegen met stroop dan met azijn', zei mijn moeder vroeger!

Kijk er wel mee uit. Collega's moeten het niet als gebruikelijk en gewoon gaan ervaren. Het is belangrijk ook te melden wanneer er iets niet goed gaat. Dat is soms even moeilijk, maar het is wel eerlijk. Ook daar moet je tijd voor vrijmaken. Dit geldt ook voor leidinggevendenden bij het beoordelen van collega's aan het einde van het jaar. Ik moest hier aan denken toen ik van veel collega's negatieve reacties kreeg over de beoordelingsgesprekken van afgelopen jaar. Meest gehoorde klacht was

de uitleg over de verandering van benamingen in de schalen. In de oude situatie kreeg je wanneer je alles gewoon had gedaan zoals afgesproken de beoordeling GOED. In de nieuwe situatie heeft dat de beoordeling VOLDOENDE. Geen punt als je als leidinggevende de reden weet waarom, wel een punt als je dat niet weet.

Aan deze verandering in de beoordelingsinschaling is mijn inziens door velen te kort aandacht besteed. Aandacht en communicatie zijn 'Top Down' tekort geschoten. Mede daardoor zijn veel collega's die een mindere beoordeling kregen dan verwacht, teleurgesteld.

Toch ben ik van mening dat leidinggeven het gehele jaar door mee aandacht zouden moeten besteden aan beoordelen van medewerkers. Leidinggevendenden, ik ben er zelf ook één, zijn gedu-

rende het jaar vaak hard bezig om alles onder controle te houden en dagelijks bezig met het blussen van brandjes. Echt tijd voor het managen en echt tijd maken voor een collega, is er bijna niet. Of we maken er geen tijd voor vrij

Ik zou leidinggevendenden op het hart willen drukken dat zij managen als dé basistaak zien. Geef een complimentje wanneer dat nodig is. Wijs iemand op de fouten wanneer dat nodig is. Geef iemand eens extra aandacht wanneer dat nodig is. Je zult zien dat het makkelijk kan. Het grote voordeel aan het einde van het jaar is dat de beoordeling niet alleen op dat moment moet gebeuren, maar al gedurende het gehele jaar is gebeurd. Het afronden aan het eind van het jaar is dan veel eenvoudiger en eerlijker."

Hans Valentijn, Voorzitter Ondernemingsraad

