

Cees van Casteren, voormalig productie-manager bij Van den Berk. Hij heeft meer dan 45 jaar bij Van den Berk gewerkt en is inmiddels met pensioen, maar komt nog altijd bij Van den Berk om les te geven voor het Van den Berk College, aan zowel externe partijen als eigen collega's tijdens de plantenkenniscursussen



Frank Rijkers: ‘Het gaat niet alleen om bomen, maar om kennis en zorg in de hele keten’

Van den Berk maakt kwaliteit in de keten voorspelbaarder met Van den Berk College en interne trainingen

Boomkwekerij Van den Berk zet met Van den Berk College en interne trainingen proactief in op het vasthouden en vergroten van kennis bij zichzelf en door de hele keten. Hiermee wil het bedrijf niet alleen de kwaliteit van het product garanderen, maar ook opdrachtgevers betere keuzes laten maken voor groenprojecten. ‘Wij vinden het enorm belangrijk dat we onze opdrachtgever in het gesprek over groen op een gelijkwaardig niveau kunnen meenemen. Alleen met kennis en ervaring in iedere fase komen de beste oplossingen tot stand,’ aldus algemeen directeur Frank Rijkers.

Auteur: Karlijn Raats

Rijkers motiveert de inzet op kennisborging door Van den Berk: ‘We hebben de afgelopen tien jaar gezien dat het kennisniveau bij veel opdrachtgevers terugloopt. Er wordt minder geïnvesteerd in vaktechnische kennis en meer in proceskennis, projectoptimalisatie en projectbeheersing, terwijl juist vaktechnische kennis cruciaal is in het vergroenen van de leefom-

geving. In de praktijk zien we dat het verschil tussen “boom geleverd” en “project geslaagd” vaak in de details zit: timing, voorbereiding van de groeiplaats en het herkennen van risico’s vóórdat ze problemen worden.’

Rijkers legt dat verder uit: ‘Wij stoppen veel zorg en aandacht in ons product op de kweke-

rij, maar de boom gaat verder dan dat. Als een boom onderweg behandeld wordt alsof het een doos schoenen is, kan dat de kwaliteitservaring op de plaats van bestemming flink aantasten. Door kennis te delen met ketenpartners en opdrachtgevers, zorgen we voor de beste projectresultaten.’

Bij kennisborging denkt Van den Berk ook aan

het opleiden van eigen personeel. 'Opleidingen worden steeds minder specifiek,' zegt Rijkers, 'en we willen ons personeel binden en hun tegelijkertijd alle kwaliteitsstandaarden meegeven die vroeger vanzelfsprekend waren, toen mensen twintig of dertig jaar geleden aan de slag gingen. Daarom leiden we hen intern op en nemen we hen van meet af aan mee in onze kwaliteitsstandaarden en gebruikstoepassingen.'

Van den Berk College, géén wassen neus

In veel plannen van aanpak zetten inschrijvers een 'eigen academy' neer, maar vaak is dat niet meer dan een wekelijkse korte bilaterale bijeenkomst. Bij Van den Berk is dat anders: het Van den Berk College is een echt instituut binnen het bedrijf, met een compleet curriculum in de vorm van syllabi, samengesteld met groenspecialisten uit de markt. Het college bestaat drie jaar. Rijkers: 'Vanuit ons college geven we cursussen en opleidingen op maat voor onze ketenpartners. Deze trainingen zijn altijd maatwerk: soms maakt een training onderdeel uit van een overeenkomst, soms bieden we een training aan als commerciële service. Zo zijn er veel groepen die graag leren over een bepaald thema, en dan stellen wij een aangepast curriculum samen dat precies bij hun leerbehoefte past.'

Een voorbeeld is dat vaste transportpartners via Van den Berk College leren hoe ze bomen goed moeten laden en lossen, zoals voorzichtig zijn met het hijsen aan de stam bij aanplant in de zomer in verband met de op gang gekomen sapstroom, of bij voorkeur planten door onderaan de kluit op te tillen. En om de bast te beschermen tegen zonnebrand. Rijkers: 'Al onze transportpartners krijgen zo'n opleiding en jaarlijks een opfriscursus. Een voorbeeld is Pleging bv, die hun scholing door ons zelfs op hun website vermeldt. Maar we bieden ook korte trainingen aan voor beheerders en aannemers die onze bomen verwerken. Die trainingen behandelen belangrijke thema's, zoals seizoensverlenging en de impact ervan op de productverwerking, maar ook hoe verwerkers de ideale groeiplaats aanleggen, de bomen planten en onderhouden. Hiermee dragen we optimaal bij aan de kwaliteit van ons product, ook na aanplant, en houden we de inboet zo laag mogelijk. Cursisten leren daarbij ook over ons assortiment, de kenmerken en toepassingsmogelijkheden.' Daarnaast werkt Van den Berk samen met erkende mbo- en hbo-opleidingen, waarbij de boomkwekerij op aanvraag modules verzorgt over bijvoorbeeld ziekten en plagen,



assortiment en klimaatadaptieve soorten. Zo heeft Van den Berk jarenlang modules verzorgd voor groenopleider Yuverta en werkt het bedrijf samen met HAS voor sommige delen van hun programma.

'We willen niet dat de boom onderweg behandeld wordt alsof het een doos schoenen is'

Onboarding en interne bijscholing

Ketenpartners en eigen medewerkers hebben hetzelfde kennisniveau. Het staat niet formeel in het contract, maar het is wel beleid dat nieuwe medewerkers door de 'opleidingswasstraat' gaan. Rijkers: 'Ons assortiment verandert voortdurend en het is essentieel dat onze mensen op de hoogte blijven van trends en ontwikkelingen, zoals op het gebied van groei, bodem en toepassing. Door de mix van theorie en praktijk leren nieuwe medewerkers spelenderwijs en

bouwen ze later hun kennis en vaardigheden verder uit.'

Afhankelijk van de functie doorloopt iedereen in de basis een onboardingprogramma met een e-learningtool waarin alle werkwijzen en veiligheidsaspecten uit de boomkwekerij in instructie- en kennisfilmpjes aan bod komen. Op die manier beschikt iedere nieuwe collega over hetzelfde kennisniveau dat Van den Berk als standaard hanteert. 'Na elke e-learningmodule kunnen nieuwe medewerkers een toets doen om te controleren of ze de stof begrijpen. Maar deze toetsen zijn niet verplicht; wij geloven niet in leren onder druk.'

Voor buitenmedewerkers gaat het onboardingprogramma vooral over productkwaliteit; voor stafmedewerkers over betrokkenheid bij het product en bekendheid met de markt. Van den Berk organiseert elk jaar plantenkenniscursussen om de kennis van medewerkers actueel te houden. Naast basale plantenkennis geeft het bedrijf intern cursussen op het gebied van teelt, logistiek of advisering. Niet als een eenmalige 'bijscholing', maar als een doorlopende lijn. Aan de cursussen heeft het bedrijf een opleidingsbudget gekoppeld om het signaal te geven: blijven leren hoort bij het vak. Daarnaast lopen nieuwe medewerkers het eerste jaar mee met ervaren 'buddies' aan wie ze ook later nog vragen kunnen stellen.



Frank Rijkers: 'Onze scholing gaat echt verder dan een maandagochtendbijeenkomst. We hebben opleidingstrajecten van weken of maanden, met theorie, praktijk en interactieve oefeningen.'



Toon Welte, al tientallen jaren werkzaam bij Van den Berk. Hier geeft hij demonstraties tijdens de Handling Course voor Van den Berk College

‘Wie we ook trainen, mensen willen begrijpen waaróm ze iets doen, niet alleen hóé’

Rijkers vervolgt: ‘Wanneer iemand extra ondersteuning nodig heeft, verwijzen we eerst naar de e-learningomgeving om bij te spijkeren. Maar we stimuleren ook persoonlijk contact: kijk eens mee met een collega, stel vragen of bespreek ervaringen met een buddy. Door bewust tijd te reserveren voor meelopen en begeleiden, zorgen we ervoor dat deze kennis niet verloren gaat, maar doorstroomt naar nieuwe generaties.’

Kijkjes in andere keukens

Van den Berk zet ook in op kennisvergroting door verder te kijken dan de eigen bedrijfsneus lang is. Het bedrijf heeft een interne studieclub die regelmatig andere bedrijven bezoekt. ‘Door te zien hoe collega’s in de sector werken, blijven we scherp op onze eigen aanpak en doen we nieuwe ideeën op. Dat helpt de hele sector vooruit. We hebben elkaar nodig om het niveau hoog te houden en te voorkomen dat waardevolle vakkennis langzaam uit de sector verdwijnt. Voor ons is investeren in kennis daarom tweeledig: we versterken onze eigen organisatie en we bouwen tegelijkertijd mee aan een sterkere keten.’

Niet wachten tot iemand met pensioen gaat

Rijkers ziet vanuit zijn jarenlange ervaring in de agrarische sector dat het belangrijk is om vakkennis tijdig en goed over te dragen. ‘Natuurlijk zegt een ervaren kracht die bijna met pensioen gaat: “Je kunt me altijd bellen als je iets wilt weten.” Maar zo werkt het niet in de praktijk.

Mensen bellen niet zomaar. En als je pas begint met kennis overdragen wanneer iemand nog een jaar te gaan heeft, ben je eigenlijk al te laat. Kennisborging moet je doorlopend organiseren. Je moet er als bedrijf structureel tijd en aandacht voor vrijmaken.’




BE SOCIAL
 Scan, lees & deel!