

162. Deense "stable schools"

Op het internationale congres over biologische landbouw en plattelandsontwikkeling in het Deense Odense, in mei 2005, hield melkveeonderzoekster Mette Vaarst een voordracht over het concept van "stable schools". Hier volgt een samenvatting van haar voordracht.

Leren van elkaars ervaringen

In Denemarken bestaat het concept van groepjes biologische boeren die van elkaars ervaringen leren, al tientallen jaren. Door deze netwerken ontwikkelen ze hun sociale netwerk, krijgen meer kennis van bepaalde onderwerpen en kunnen nieuwkomers ondersteund worden in hun omschakeling. In ontwikkelingslanden, waar geen agrarische opleidingen bestaan, is een dergelijke manier van kennisvergaren voor boeren de enige weg om verder te komen. Een groep Deense biologische melkveehouders die als gezamenlijke doel hadden dat ze antibioticavrij wilden produceren, ondervond dat er voor hen geen standaardcursus bestond. Tegelijkertijd beseften ze dat ze samen over veel ervaring beschikten, die ze op de een of andere wijze moesten ontsluiten. Zodoende startte een groep van 23 melkveehouders het stable school project met als gezamenlijk doel antibiotica uit te bannen. De boeren werkten samen met de organisatie van biologische boeren en een onderzoeksinstituut en splitsten zich op in vier stable schools.

Principe van de stable schools

Een stable school bestaat uit een groep van 5-6 melkveehouders en een coach. De taak van de coach was de bijeenkomsten te organiseren, tijdens de bijeenkomst de agenda te bewaken en een verslag te schrijven. De coach was een voorlichter die weliswaar gespecialiseerd was in veevoeding, maar die zich tijdens de bijeenkomsten niet als adviseur opstelde. De melkveebedrijven binnen één stalschool verschilden van elkaar op het gebied van grootte, stalsysteem, afkalfsysteem, etc. Elke maand werd gezamenlijk één bedrijf bezocht. Het project duurde een jaar, dus elk bedrijf kwam twee keer aan de beurt. De coach en de gastboer stelden vooraf een agenda op: één succesverhaal en twee probleemgebieden werden benoemd ter voorbereiding. De groepsbijeenkomsten duurden tweeënehalf uur. Het eerste uur werd in de stal of op het veld tussen de dieren doorgebracht en stond het succesverhaal centraal. Daarna volgde een pauze en ging men binnen verder met de twee probleemgebieden. De bezoekers moesten om de beurt aangeven wat zij van de problemen vonden en welke oplossingen zij zagen. De gastheer/vrouw mocht al die tijd niets zeggen. Deze moest aan het eind de bijeenkomst samenvatten en aangeven met welke oplossingen hij/zij aan de slag zou gaan. Bij het tweede bezoek werd gekeken naar wat er van deze voornemens terecht gekomen was.

Een alternatief voor bedrijfsadvisering?

Aangezien de Deense boeren over het algemeen goed opgeleid waren, hadden ze een andere uitgangssituatie dan de boeren in de ontwikkelingslanden, waar deze wijze van leren ook meteen de enige was. De ervaring was dat deelname aan deze werkgroepen, een goede vervanging was voor de traditionele advisering.

Rol van de coach

De coach stuurde 1-2 weken voor een bijeenkomst de agenda rond. Deze was opgesteld in samenspraak met de te bezoeken boer. Ook werden enkele kengetallen van het te bezoeken bedrijf meegestuurd. Het succesverhaal en de twee probleemgebieden werden op het bedrijf toegelicht. Op de bijeenkomst zelf moest de coach het gesprek leiden en een verslag van hooguit twee bladzijden schrijven.

Ontwikkelingen op de deelnemende bedrijven

Tijdens het project bleek dat de boeren inderdaad in staat waren steeds minder antibiotica te gebruiken, terwijl de gezondheidsparameters hetzelfde bleven of verbeterden. Het kon worden aangetoond dat een aantal verbeteringen op het gebied van diergezondheid of een drastische

verandering in de kudde, de huisvesting of de bedrijfsvoering, rechtstreeks verband hielden met deelname aan de werkgroep. De boeren gaven zelf ook aan dat hun bewustzijn van diergezondheid en welzijn flink vergroot was en dat de werkgroepen hierin een cruciale rol speelden.

Belang van werken met een gezamenlijk doel

De verbeteringen die de individuele boeren op hun bedrijf doorvoerden, verschilden enorm van elkaar. Sommigen bouwden een nieuwe stal, een ander veranderde de hygiënemaatregelen bij het voeren van de kalveren of veranderde de melkroutine. Ondanks de verschillen tussen de bedrijven en tussen de gespreksonderwerpen tijdens de bijeenkomsten, bleken alle boeren veel aan de bijeenkomsten te hebben. Tijdens de bezoeken moest de gastheer zijn/haar doelen voor het bedrijf kenbaar maken en die bleven centraal staan tijdens de discussie, waardoor de gehele discussie relevant bleef voor de gastheer/vrouw. Het gezamenlijk doel maakte de discussies relevant voor alle deelnemers. De combinatie van een gezamenlijk doel en de uiteenlopende bedrijfsdoelen illustreerde levendig de vele mogelijkheden om het gezamenlijke doel te verwezenlijken. Men concludeerde dat het concept van stable schools een waardevolle manier was om diergezondheid te verbeteren in complexe situaties.

Toekomstperspectief

Na afloop van het eerste jaar, wilden alle deelnemers verder met de werkgroepen. Vanaf dat moment kwamen de groepen niet meer maandelijks, maar 5-6 keer per jaar bijeen. Op dit moment wordt gewerkt aan een handboek voor coaches en een bundeling van de ervaringen van de deelnemende veehouders. Er is ook een 2-daagse cursus ontwikkeld voor de coaches. Op de eerste dag maken ze kennis met het principe van de stable schools. Op de tweede dag, die circa twee maanden later plaats vindt, wisselen ze ervaringen uit. Er zijn inmiddels meer stable schools aan de slag gegaan in Denemarken. Eén groep bestaat uit pluimveehouders die hun uitloop willen verbeteren, een andere uit mensen met een boerderijwinkel die ze rendabel willen maken. Het concept van je bedrijf openstellen voor collega's draagt bij aan een gezamenlijk leerproces en levert veel voordeel op voor de individuele deelnemers.

Monique Bestman
M.bestman@louisbolk.nl