

DYNAMISCH PERSPECTIEF

Ledenblad van de Vereniging voor

Biologisch-Dynamische Landbouw & Voeding



Samen
werken
aan vitale landbouw
en voeding



Samenwerken voeden

Wat is een essentie van samenwerken? Een schilderij als afsluiting van de Winterconferentie verbeeldde zo'n essentie. Geschilderd door zeven teamleden tegelijkertijd. Je ziet de diverse karakteristieken en kwaliteiten van ieders unieke bijdrage. Tegelijkertijd vormen alle elementen een elegant en complex geheel waarin alles harmonieus samenkomt. Het team liet het schilderij vier keer zien, steeds een kwartslag gedraaid. Verbluffend hoe elk perspectief een heel andere indruk gaf. De veelzijdigheid van samenwerking werd direct voelbaar. En het werd haast tastbaar hoe de samenwerking die je waarneemt, sterk afhangt van het perspectief van waaruit je kijkt.

Tijdens de Winterconferentie met als thema 'De BD-Winterspelen, Samenwerken is topsport' oefenden en leerden zeven teams aan samenwerken. Met stokken, smeltende ijsschotsen, teamwaarden en een 'spelzonder-regels' kwam er in vogelvlucht van alles aan bod. Interactief theater bracht verdieping en nog veel meer kanten van

samenwerking: wat is nou echt een vruchtbaar werkoverleg en passen daar ook heel persoonlijke verhalen in? Wat is echt luisteren? Hoe stel je samen prioriteiten en houd je je daar dan ook aan? Samenwerken bleek zelfs te gaan over of je je mouwen opstroopt, en zo ja hoe dan. Aan het eind van de dag haalden de teams de oogst binnen en maakten in hun teamkunstwerk zichtbaar wat ze hadden ontdekt. Een vrolijk lied, een licht schilderij, een navoelbare mime-voorstelling: het keert terug in deze Dynamisch Perspectief.

Het initiatief om het thema samenwerken een impuls te geven, komt van Petra Derksen en wijlen Derk Klein Bramel. Binnen BD-beroepsontwikkeling over bedrijfsontwikkeling en bij Landgilde over bedrijfsoverdracht komen de begeleiders regelmatig vragen rond samenwerking tegen. De wereld en tijd waarin we leven doet ook een versterkt appèl op ons vermogen om samen te werken. Boerderijen zijn steeds vaker samengesteld uit diverse takken, waarin een team

van ondernemers en medewerkers het samen moeten zien te rooien. En waar je rol in de samenwerking verandert met de tijd. Maar ook de wereldwijde ontwikkelingen en veranderingen vergen intensief samenwerken. De uitdagingen zijn te complex en wispelturig om het alleen te redden. Samenwerken is het nieuwe ondernemen.

Biologisch-dynamische boeren zijn veelal pioniers met een uitgesproken karakter en niet zelden stronteiwijs. Dat heb je ook wel nodig als je je baanbrekend met de aarde, de kosmos en de natuurwezens verbindt. Niet voor niets zag Derk een gidsrol weggelegd voor de BD-beweging in het ontwikkelen van vruchtbare kringlooplandbouw. Dat vraagt dat we onze samenwerkingsprocessen gaan onderhouden en voeden, zoals we dat ook met het bodemleven doen. Een krachtige keuze met een heldere toekomstvisie, die door kleine dagelijkse handelingen leidt tot vitale samenwerking in kringlooplandbouw op de lange termijn. 



Maria van Boxtel is bestuurslid van de BD-Vereniging en begeleider bij bedrijfsovernamen in de biologische landbouw. "Samenwerken – soms ook tijdelijk – is dan altijd een vraag. Vier je dat genoeg? In ons eigen bedrijf Land & Co vieren we de samenwerking met het Feest van de Waardering."



Herman-Jan Stroes begeleidt als organisatiepsycholoog teams en bedrijven in systemische en duurzame ontwikkeling, bijvoorbeeld bij vragen rond samenwerking, leiderschap en bedrijfsopvolging. Daarnaast is hij BD-coach bij collegiale toetsing en intervisie en freelance tuinder.



Met Caro van Roon, Jaap Vermuë en Lian Kasper vormden zij de voorbereidingsgroep voor de Winterconferentie 2020, thema 'De BD-Winterspelen, Samenwerken is topsport'.



4 Kattendorfer Hof: Solidaire landbouw



11 Portret: Eilandjes en kapiteins



13 Zonnehoeve: Overlaten en overnemen



16 Ubuntu geeft KetenKracht



18 De kracht van empathie



20 Winterconferentie Samenwerken in beeld



22 De keerzijde van sterke BD-pioniers



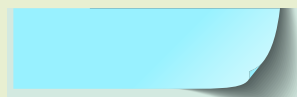
26 Moestuin Leyduin: Ruimte geven



28 Kookcursus in de kantine van de Lepelaar



30 Kraaybeekershof: Bedrijfsindividualiteit



33 Kalle: De Feniks



34 Samenwerken met principes



36 Column: Je mag er zijn!



Solidaire landbouw

Kattendorfer Hof werkt voor 600 leden

Honderzeventig paar ogen kijken geboeid naar beneden. Voor al die ogen staat één boer: Mathias von Mirbach. Hij schommelt wat op één been naar de muur van mensen tegenover hem, zoekt dan stevigheid op twee benen. En maakt meteen contact in zorgvuldig gekozen Engelse woorden met een licht Duits accent. “Onze boerderij levert direct aan consumenten. Ons systeem is al meer dan 30 jaar gebaseerd op vertrouwen.” Mathias von Mirbach is mede-oprichter van de gemeenschapsboerderij Kattendorfer Hof en vertelt op de Conferentie over Community Supported Agriculture in Deventer aan zijn collega’s uit Nederland en Vlaanderen over solidaire landbouw, het samenwerken met leden en met mede-ondernemers.

Voeten stevig op de grond, heldere principes. Mathias von Mirbach is één van de oprichters van de Kattendorfer Hof nabij Hamburg. Vanaf het begin als pachter. “Al ons land, 435 hectare, is pachtgrond. Dat door de particuliere grondeigenaren aan de Kattendorfer Hof wordt aangeboden. Ze willen graag dat wij het bewerken.” Pas sinds 1 januari 2020 heeft de Kattendorfer Hof ook eigen bezit: de twee boerderijen, de ondergrond en het erf zijn gekocht. Langjarige pacht ziet Mathias von Mirbach als een succesvolle samenwerking. “We spreken 20-jarige pacht af. En we werken ook samen met de grondeigenaren, zo is één van onze landeigenaren actief betrokken. Zij brengt het land in en heeft

als mede-ondernemer het recht om geïnformeerd te worden.” Haar drijfveer: ze wil graag een gemeenschapsboerderij en ruimte laten voor haar zoon om gemeenschapsboer te worden. “We proberen met al onze verpachters een hechte relatie op te bouwen.”

Gezonde bodem bindt verpachters

De verpachters zien zelf dat de Kattendorfer Hof de bodem goed verzorgt. Zoals op de akker met wortelen, bij de oogst. De boeren hebben op 1 hectare de wortelen losgemaakt, dikke oranje stokjes steken een beetje boven de grond uit. Een grote groep consumenten verzamelt zich op de akker.



Mathias von Mirbach van Kattendorfer Hof

Ze helpen gezamenlijk mee met de oogst. Met de hand. Wortel voor wortel oprapen en in kisten stoppen. Mathias: “Dat is bewust, meewerken verbindt.” De basis van de



Mathias von Mirbach: "Niet de prijs bepaalt je beslissingen als boer, maar kosten delen. Als je kosten gedekt zijn, kan je fijn werken."

Kattendorfer Hof is helder. "We verbouwen duurzaam voedsel voor mensen en ontwikkelen tegelijkertijd de bodem. We bouwen aan verschillende gemeenschappen, met de medewerkers en ook met de consumenten." De consumentengemeenschap startte al in 1998, met 10 families. De community met medewerkers en mede-ondernemers is nieuwer. "Alle medewerkers doen mee in kringen, we gebruiken de sociocratische methode om beslissingen te nemen. We zijn transparant over het geheel. Zo zijn zowel de deelnemende consumenten als de medewerkers vertegenwoordigd." Met de 800 consumentenleden - die 600 volle aandelen

vertegenwoordigen - houdt de Kattendorfer Hof ook een budgetmeeting. Mathias, stellig: "Het gaat niet om de prijs van onze producten in de landbouw. Het gaat om de kosten. Wij delen de kosten met onze deelnemers. Dan kan het bedrijf gezond zijn."

Deel de kosten

Kosten delen, in plaats van prijzen vragen, blijkt een van Mathias' belangrijkste principes, die hij ook wil meegeven aan de deelnemers bij de CSA Conferentie. Met nadruk: "Neem als boer geen beslissingen afhankelijk van de prijzen. Maak jezelf niet afhankelijk van de handel, wij leveren niet

aan de groothandel. Maar kies radicaal voor het delen van kosten. Als je de kosten van een boerenbedrijf helder hebt en die kosten deelt, dan kan je ook voedsel delen. Terwijl je de bodem ontwikkelt." Want: "Afgelopen zomer reed ik met de combine over een klein veld rogge. Het was een mooie akker, de zon scheen en de oogst was niet groot. Dan kan je denken, 'o, shit, er stroomt niet zoveel graan in de tank' of je kan denken 'ik heb nu precies genoeg rogge voor 600 leden per jaar'. Er is geen honger voor onze leden. Omdat ik meteen anders denk, ben ik als boer gelukkiger. De prijs zegt niks. Als je kosten gedekt zijn, kan je fijn werken."

Boerderijleden en voedselcoöperatieleden

De Kattendorfer Hof heeft twee belangrijke soorten consument-leden: mensen die direct lid zijn van de boerderij en hun eten ophalen in een van de vier winkel-depots. En leden die een eigen voedselcoöperatie hebben en wekelijks een bulklevering van de Kattendorfer Hof krijgen. Ze distribueren de producten vervolgens zelf onder hun leden, vaak vanuit een gehuurd depot. “Dan kunnen ze zelf kiezen wat ze meenemen.” De directe leden van de Kattendorfer Hof halen hun producten in de vier winkels van het bedrijf, drie in de stadsdelen van Hamburg en één op de boerderij. Ze wegen hun aandeel zelf af en strepen het af op een deelnemerslijst. “Vertrouwen is essentieel, onze winkeliers is verboden de lijsten te controleren.” Dit vertrouwen is actief aangeleerd. “Nieuwe leden krijgen een maand een beginnerskaart, die ze vooruit betalen. De winkelier doet het afwegen van de producten dan voor. Vervolgens worden ze voor een heel jaar lid. En krijgen een kalender met de oogsttijden van de verschillende producten voor op hun koelkast. De Kattendorfer Hof bepaalde een reëel oogstaandeel per lid. “Wij hebben het uitgerekend. We kozen het aantal hectares goede landbouwgrond dat je per persoon beschikbaar hebt voor je voedselproductie. Wat wij daarop verbouwen, dat is je aandeel. Elke week krijg je per persoon 2 tot 4,5 kilo seizoensgroenten, voor 7,5 liter melk aan zuivelproducten en 700 gram vlees. Al het vlees dat we hebben, van kop tot staart. Het is niet mogelijk speciale dingen te bestellen, je krijgt het vlees in gewicht.” Uiteraard is er

wel een breed assortiment. “We verwerken de varkens en koeien tot zo’n 70 vleesproducten en hebben met de eigen kaasmakerij en zuivelverwerking ook keuze uit zo’n 40 zuivelproducten.” De Kattendorfer Hof is een gemengd BD-bedrijf. “Pas sinds 2019 hebben we ook een ‘alleen-groente-aandeel’, dat is voor het eerst. Vegan is een groeiende markt. Maar we maken meteen heel duidelijk dat wij mest nodig hebben voor de landbouw.” Burgers meekrijgen gaat uitstekend, ze veranderen blijkt niet makkelijk. “Hamburg is 40 kilometer verderop, hoe betrek je mensen en laat je ze meedoen? Dat wordt onze grootste uitdaging in de toekomst.” Tot nu toe is de Kattendorfer Hof succesvol in het samenwerken met consumenten. “Het oogstfeest is altijd heel gezellig, we houden meerdere feesten door het jaar heen.” Een ontwikkelingscirkel van deelnemers beslist mee over de bedrijfsvoering. “Daar zitten zo’n 15 mensen in. We willen dat graag ook in Hamburg doen, de mensen daar betrekken.” Mathias oudste dochter Maie von Mirbach neemt de communicatie met de leden nu over. Grinnikend: “Als een goed betaalde baan, niet zoals haar ouders. Ze studeerde economie. Ze is al sinds haar dertiende mee geweest naar onze markten en is uitstekend bezig met community-vorming.”

Gezamenlijk ‘Mittagessen’

Kattendorfer Hof betaalt goede lonen aan de 60 medewerkers en mede-ondernemers. Mathias lacht: “De lonen op de boerderij zijn iets lager dan de lonen in de winkels. Omdat we op de boerderij wonen en omdat we

een gezamenlijke keuken hebben.” Ontbijt en ‘Mittagessen’ van drie gangen van eigen producten worden door alle (oud)stagiairs geroemd. Net als de gezelligheid aan de lange, mooi gedekte tafels. Met zo’n grote groep een gemengd bedrijf runnen met vele takken, vereist slimme structuren om samen te werken en beslissingen te nemen. “We hebben kringen per bedrijfs onderdeel en voor het geheel. Bijvoorbeeld de ‘groentekring’ en de ‘koeienkring’. In die koeienkring zijn alle medewerkers voor de koeien vertegenwoordigd.” Ze bespreken het dagelijks werk en doen voorstellen. “De ondernemster die leidster is van de koeienkring, stelt voor dat ze een nieuwe stier nodig hebben. Dat bespreekt de koeienkring en hun voorstel gaat per mail naar de ondernemerskring. Wij stemmen dan in met deze investering.” Maar ook anderen kunnen een voorstel doen. “Onze stagiaire zag op de cursus zuivelverwerking een filter voor de melkopslag. Dat zou ons veel schoonmaakwerk kunnen besparen. Haar voorstel: laten we dat filter proberen. Daartegen waren geen bezwaren, dat doen we dan.” Ook een ‘knijppistool’ op de waterslag is vernieuwd, omdat het voor de stagiaire zwaar bleek om er voldoende knijpkracht op te zetten. “Het is goed als anderen ideeën inbrengen.” De Kattendorfer Hof werkt hierbij met de sociocratische methode van consent: vertegenwoordiging en beslissingen met ‘geen bezwaar’ en bij grotere bedragen instemming van de ondernemers. “We doen dit nu drie jaar en het bevalt goed. Het is nodig om mensen verantwoordelijkheid te geven om goed samen te werken. De eerste 25 jaar heb ik zelf met



mijn mede-ondernemers de beslissingen genomen, nu ben ik 61 jaar en doen we het anders." Dat vereist veel overleg. "We besteden veel tijd aan het delen van de visie voor de bedrijfsontwikkeling met alle mensen. Dat kan niet te gehaast." Mathias ziet de mensen groeien en beleeft er plezier aan. "Dat is ook leuk, als jongere mensen sterker worden en meer overnemen. Zelf zou ik dan graag meer met de leden samen op het land werken. Dat wil ik ontwikkelen met mijn nieuwe vrouw Jolke, zij is daar goed in." Nieuwe ondernemers zijn dan nodig. "Er moeten ook mensen zijn om de verantwoordelijkheid te nemen, er moet iemand zijn om het te doen. Met vakmanschap." Het bedrijf heeft soms hoge investeringen, want gebruikt goede machines en nieuwe spullen. "Met onze schaalgrootte heb je professionele spullen nodig. En daarbij horen ook werknemers die geschoold zijn in het gebruik ervan. Je kan vrijwilligers en stagiaires niet met alle machines laten werken."

De Kattendorfer Hof groeit nog steeds. "In 2018 nog met 160 hectare extra. Dat stuk ontwikkelen is een echte uitdaging. Daar moet je ook voldoende mede-ondernemers voor hebben." Meebewegen met die veranderingen geeft Mathias vreugde en is tegelijk lastig. "We zijn gestart met drie boeren, ruim 25 jaar geleden. Ondertussen hebben we 60 mensen in dienst en zijn er nieuwe mensen als mede-ondernemers ingetreden." Er zijn ook mensen uitgetreden. "Dat is best moeilijk. De mensen waar ik ruim achttien jaar mee heb samengewerkt, zijn gestopt. Onze doelen liepen uit elkaar. En de jongeren wilden het anders. Laat je het dan zoals het was, of geef je ze de ruimte? Ik heb voor de ruimte voor de jongeren gekozen." Het zijn inmiddels veel mensen om mee samen te werken. "We veranderen verder. Van één baas, naar meer schouders van mensen die het geheel dragen." En: "Een groot bedrijf zoals dit is geen 40 uur in de week. Lichamelijk word ik daar soms

een beetje moe van, op mijn 61ste. Maar niet in mijn hart." Is er iets lastig aan al dat samenwerken? "Omgaan met de grenzen. En begrip hebben voor de ontwikkeling van de andere mensen. Als er iets gedaan moet worden en anderen zien het niet." De overdracht van de boerderij komt in zicht. "Op dat moment moet ik geen rem worden. Mensen die het al lang doen, kunnen een gevaar worden voor de voortzetting van de boerderij. Nu moet ik loslaten, bewust nieuwe taken oppakken of minder werk doen."

Solidarische Landwirtschaft groeit


De directe verbinding met de leden is voor de Kattendorfer Hof vanzelfsprekend. "Wij zijn er 33 jaar mee bezig geweest. In het begin was er één andere boerderij die het ook zo deed. Nu heb je wel 300 Community Supported Agriculture bedrijven in Duitsland. Dat we een pachtbedrijf hebben, en geen eigendom, zie ik ook als veiliger voor



Kijkend naar deze samenwerking

Je ziet hier een boerderij die de samenwerking organiseert door een beperkt aantal fundamentele keuzes. Eén daarvan is dat alle grond wordt gepacht. Een andere principiële keuze is om te besluiten via sociocratie. Ogenschijnlijk is dat alleen maar een besluitvormingsmethode. In de 'kringen' kan iedereen immers een voorstel indienen: zo is de medezeggenschap geregeld. Maar de kring geeft je ook een thuishaven in het grote geheel, een kleinere kring waar je bijhoort. Dat maakt dat je op je gemak kan zijn en steun kunt vinden. Voorstellen worden serieus ontvangen en afgewogen. Dan merk je dat je invloed hebt, waardoor je je serieus genomen voelt. Medezeggenschap ontwikkelt zich zodoende tot mede-eigenaarschap: je krijgt een sterke band en voelt je mede-verantwoordelijk. Samenwerking georganiseerd via de inrichting van de besluitvorming. Herman-Jan Stroes (HJS)





de leden. Er is minder kapitaal om over te dragen. Op deze boerderij werkt het goed, want bijvoorbeeld onze kudde koeien heeft waarde op deze boerderij, waarde op deze plek. Dat maakt het makkelijker de boerderij voort te zetten." En nog meer: "In 2018 ging ik naar Thessaloniki voor internationale uitwisseling tussen boerenbedrijven met burgerleden. Dat zijn er heel veel! Dat opent mijn hart." Het past Mathias als een jas. "Zo'n idee komt niet uit je hoofd, maar uit de spirituele wereld. Zo'n idee op de grond zetten, dat lukt op de boerderij." De leden nemen ook hun verantwoordelijkheid voor de boerderij. "In 2018 hadden we last van droogte, toen namen de leden grote kostenposten voor hun rekening." De leden geven ook moed. "In 2002 is een gedeelte van de boerderij in een brand verloren gegaan. Dat was wel een echt dieptepunt. De bank eiste: meteen oogsten, verkopen en zo je verdiensten inzetten om de herbouw te financieren. Dan zouden we niet meer - gespreid over

het seizoen - aan de leden kunnen leveren. Mensen steunen ons dan, dat gebeurt heel vaak. Een mevrouw gaf ons € 20.000 om 'te eten voor het leven'. Zulke hulp geeft mij moed om vol te houden." Grinnikend: "Ze is nu 58 jaar, nu moet ze weer betalen voor haar eten. Dat vind ik nou echt Solidarische Landwirtschaft." 

kattendorfer-hof.de

Maria van Boxtel is landbouwadviser bij Land & Co en organiseert al 10 jaar met teler de CSA Conferentie met steun van het Willy Schilthuisfonds van de BD-Vereniging. "Uitwisselen over verantwoordelijkheid delen met boer en burger is nuttig én leuk."



-  *Sociocratie, het organiseren van de besluitvorming*, Gerard Enderburg.
-  *Dynamische oordeelsvorming*, Martin van den Broek, Marjolein Thiebout, e.a.
-  lemniscaatacademie.com
-  *Deep democracy, de wijsheid van de minderheid*, Jitske Kramer.



Eilandjes en kapiteins

Als je de Hogere Agrarische School (HAS) hebt afgerond, maar geen boerenzoon bent, zoals mijn man Jurre, is het soms best lastig om een boerenbedrijf te vinden dat bij je past. Sinds de start van onze relatie in 2010 hebben we op drie verschillende boerderijen (samen) gewerkt en gewoond. Een verslag van onze ervaringen.

Toen ik Jurre leerde kennen werkte hij op boerderij Ekodorp in Alphen aan den Rijn. Een modern biologisch bedrijf, met melkrobots,

een biogasinstallatie en ruim 200 koeien. Jurre was er als jongetje van twaalf jaar begonnen en nu hij dertig werd, wilde hij graag

verder kijken. Hij kwam een vacature tegen voor zorgboer op de Naoberhoeve in Drenthe: een biodynamisch landbouw-zorgbedrijf met koeien, tuinbouw, 25 mensen met een zorgvraag in dagbesteding, een boerderijwinkel en zuivelmakerij. Dit brede bedrijf werd gerund door een maatschap, een aantal medewerkers, vrijwilligers en stagiaires. Eenieder had zijn eigen werkgebied, de zorg was overkoepelend.

Verschillende type mensen

Al gauw kwamen we erachter dat we als team van de Naoberhoeve zeer verschillende karakters, met diverse leefwijzen, aan boord hadden. Jurre en ik waren vanaf het begin af aan ‘anders’, omdat we met het ‘dynamische’ van de landbouw tot dan toe niet bekend waren. We waren niet antroposofisch. Jurre had wel op de Vrije School gezeten en was daarom bekend met Rudolf Steiner. Die naam was mij volledig onbekend.

Daarnaast bleken wij vooral zakelijk, waar de anderen meer gevoelswezens waren. Wellicht kan ik dit het beste uitleggen aan de hand van het beeld van een vrouw op pumps, met daarnaast een vrouw op geitenwollensokken. Zoveel verschilden we. Toch besloten we dat dit voor het team niet erg was: we zouden van elkaar kunnen leren en voor de deelnemers en klanten was het misschien wel goed dat we zoveel verschillende kwaliteiten in huis hadden: we hadden met zijn allen veel te bieden.

Voor- en nadelen

Het grootste voordeel van samenwerken op een boerderij is uiteraard dat je regelmatig een weekend vrij bent en zelfs op vakantie kunt. Zeer luxe. Daarnaast is het met zoveel handen mogelijk om de boerderij breder te trekken: een boerderijwinkel, een zuivelmakerij, een vergaderruimte, het bieden van dagbesteding. Als boer alleen lukt het niet om al die ballen hoog te houden. Bovendien hoef je als boer binnen een samenwerking niet meer fulltime op je erf te zijn. Op de boerderij waar we sinds vorig jaar wonen, is onze collegaboer ook geluidstechnicus,

waarvoor hij elke zondagochtend in het concertgebouw in Amsterdam moet zijn. Daarnaast heeft hij een muziekstudio aan huis. Heerlijk toch, om de verschillende dingen die je leuk vindt om te doen, te kunnen combineren!

Maar nadelen zijn er ook. Zowel op de Naoberhoeve als op onze huidige boerderij was – en is – het best moeilijk om de neuzen dezelfde kant op te krijgen. De een wilde dit, de ander wilde dat. De een zag het zus, de ander zag het zo. Meerdere vergaderingen per week en ook regelmatig een externe coach waren nodig om onze kernwaarden en doelen opnieuw te formuleren. Een samenwerking vraagt om compromissen, een goede communicatie en bescheidenheid. Je bent nu eenmaal geen eigen baas die kan doen wat hij wil.

Verhuizing naar De Groene Griffioen

Eind maart 2019 zijn we van Drenthe naar Weesp (NH) verhuisd. Om verschillende redenen, maar vooral om weer dichterbij vrienden en familie te wonen. Biologische boerderij De Groene Griffioen heeft 60 Montbéliarde koeien (dubbeldoel), 60 stuks jongvee en een stier. Daarnaast zijn er vier varkens, een kaasmakerij, een boerderijwinkel, zaalverhuur en doen we aan boerderij-educatie voor basisschoolleerlingen. Tot onze komst werd de boerderij gerund door de familie Griffioen, maar omdat vader Griffioen 70 jaar was geworden wilde hij graag afbouwen. Zoon Boy en zijn vrouw Wendela zochten daarom naar extra handen voor de vele activiteiten op het erf. Al bij onze eerste ont-

moeting was er een goede klik: we deelden dezelfde filosofie en wilden allemaal graag werken aan een duurzame toekomst voor de landbouw. Op dit moment zijn we als ZZP'er betrokken bij de boerderij; uiteindelijk willen we graag een maatschap vormen.

Eilandjes en kapiteins

Samenwerken kun je op meerdere manieren: je kunt ervoor kiezen om iedereen een eigen werkveld toe te wijzen. De een verzorgt en melkt de koeien, de ander werkt in de groentetuin. De derde werkt in de boerderijwinkel, de vierde maakt de zuivel. Ieder met zijn eigen kennis en in zijn eigen kracht. En hoewel al die werkterreinen uiteindelijk met elkaar samenhangen – de koeien eten de resten uit de tuin, de tuinder brengt de groenten naar de winkel -, bestaat het gevaar dat er eilandjes ontstaan. Dat de koeienboer nooit in de tuin komt, de tuinder geen pas in de zuivelruimte zet. Dan verlies je je gezamenlijkheid, je verbinding. Goed communiceren is een vereiste, evenals gedeeltelijke overlapping. Zo kun je voorstellen dat de tuinder één dag per week melkt. Zodat hij of zij weet hoe het moet, de kudde kent. En andersom helpt de koeienboer in oogsttijd om de gewassen van het land te halen, te schoffelen, te beregenen. Wees een team.

Op onze huidige boerderij hebben we gedeeltelijk ons eigen werkveld, maar zijn er ook taken waarbij we elkaar afwisselen. Zo werk ik samen met mijn collega in de boerderijwinkel (elk op een eigen dag) en melken mijn man en collega om de beurt de koeien. Handig, omdat je samen kunt overleggen en makkelijk een melkbeurt of winkeldienst




Kijkend naar deze samenwerking

Tussen de regels van dit portret door herken je een dilemma dat bij vrijwel elke samenwerking speelt. Pas je je aan of blijf je jezelf trouw? Anders gezegd: hoe maken we als team van al onze verschillen een geheel? De paradox: hoe groter de verschillen, hoe rijker het geheel, maar hoe ingewikkelder de verbinding. De kunst is om diversiteit te laten werken. Wil je in je samenwerking monocultuur of biodiversiteit? Door taken te verdelen, krijg je wel ordening, maar loop je ook het risico dat je langs elkaar heen werkt. Voor je het weet beland je op eilandjes of blijkt alles zelfs los zand. In (on)zekere zin is samenwerken zoeken naar verbonden zijn in verscheidenheid. (HJS)




kunt overdragen in geval van ziekte, feestje of andere gelegenheid. Tegelijkertijd schuilt een gevaar in deze vorm van samenwerken, omdat er meerdere kapiteins op één schip zijn. Om een voorbeeld van mijn man te noemen: hij melkt het liefst om half 6 's ochtends de koeien, zijn collega begint liever om 7 uur. Jurre is liever vóór het avondeten klaar, zijn collega begint liever erna. Kleine verschillen, die regelmatig toch tot frustraties leiden. En ook in de winkel moeten we nog tot compromissen komen: ik heb graag een uitgebreid assortiment van biologische producten, mijn collega wil enkel lokale producten met een goed verhaal en zonder tussenkomst van de groothandel.

Tips

Maak van tevoren goede afspraken – neem niets voor vanzelfsprekend aan. Van werktijden tot financiën en van de hoeveelheid producten die je uit eigen winkel mag pak-

ken tot schoonmaak van het erf: praat erover. Spreek verwachtingen uit, frustraties ook. En blijf communiceren, evalueren. Natuurlijk heb je soms moeilijke gesprekken met elkaar, maar als je weet dat de basis goed is en je doel hetzelfde, dan kom je er meestal wel uit samen. Gezamenlijk een bedrijf runnen is net als een huwelijk: je moet ervoor willen vechten. Niks opkroppen, maar uitpraten. En blijf de mooie kanten zien: de gezamenlijke geschiedenis, de gezamenlijke inspanningen, de gezamenlijke successen. Vier deze successen ook vooral goed, sta erbij stil. En doe regelmatig ook iets leuks met zijn allen, buiten de boerderij om. Ga sporten, doe mee aan een pubquiz. Je bent een team, dus daar hoort een teamuitje bij. 



-  *Bezieling en kwaliteit in organisaties*, Daniel Ofman.
-  *Hoera, een conflict!* Margreeth Kloppenburg en Jaco van der Schoor.
-  *Teamrollen op het werk*, Meredith Belbin.

Hanna de Vos – Hilhorst werkt sinds maart 2019 op biologische boerderij De Groene Griffioen in Weesp. Daarnaast is zij columniste voor Nieuwe Oogst (LTO). degroenegriffioen.nl





Bedrijfsopvolging als ontwikkeling van bedrijfsindividualiteit

Overlaten en overnemen

Piet van IJzendoorn, overlater van de Zonnehoeve, schrijft over samen werken in bedrijfsoverdracht.

Mijn ervaringen als 'overnemer' en 'overlater' heb ik opgedaan in de opvolging van het ouderlijk bedrijf. Een landbouw- en loonbedrijf met 10 werknemers, met naast mijn vader een bedrijfsleider. Toen mijn vader in 1984 plotseling overleed, was er niets geregeld. Mijn familie gaf mij de ruimte een oplossing te vinden voor het al dan niet voortbestaan van het bedrijf. We hebben toen gezamenlijk besloten dat ik het bedrijf zou overnemen tegen balanswaarde, met de bedoeling om na twee jaar het bedrijf over te dragen aan de bedrijfsleider tegen dezelfde balanswaarde. Na die twee jaar gezonde doorstart wilde de bank wel financieren. Het alternatief was geweest verkoop en ontslag van de werknemers. Dat ging tegen mijn gevoel van waarde


in. Inmiddels is zelfs de derde generatie op mijn ouderlijk bedrijf actief. Ik geniet daarvan.

Voor Zonnehoeve heb ik in dezelfde richting een oplossing gezocht. Na 30 jaar opbouw zag ik Zonnehoeve als een zelfstandige entiteit, die een opdracht heeft in de landbouwontwikkeling. De bodem, basis van het geheel, geeft mogelijkheden dit te realiseren. Het was fiscaal-juridisch een hele klus om het opgebouwde kapitaal binnen Zonnehoeve te houden. Met medewerking van mijn kinderen is dit gelukt. Het vermogen in onroerend goed is, als stille vennoot, fiscaal vrij ingebracht in een maatschap (commanditaire vennootschap). In die maatschap neemt verder een Boer Burger coöperatie deel, ook als stille vennoot. In die coöperatie wordt het kapitaal van burgers en uittredende beherende vennoten, middels certificaten op naam, dienstbaar gemaakt in de vennootschap. Hiermee is een optimaal

kapitaalsbeheer voor de beherende vennoten, de overnemers, geregeld.

De overnemers hebben als taak de ontwikkeling en vormgeving van Zonnehoeve, waarbij haar bedrijfsindividualiteit met de maatschappelijke taak leidend is. Dit is ook leidend in de bedrijfsvoering. De beleidsstukken voor het maatschapscontract zijn voor de overdracht in 2012 gezamenlijk vastgelegd. Dit is een moeilijk psychologisch proces, waarbij de overlater het bedrijf loslaat en ruimte geeft aan de overnemers, met het vertrouwen dat dit recht doet aan de ontwikkelingsmogelijkheden van de bedrijfsindividualiteit Zonnehoeve. Voor de overnemers gaat het om een persoonlijke verbintenis. Een verbintenis waarin gekozen wordt voor landbouw op de lange termijn en een manier van leven binnen het geheel, waarbij een vruchtbare ontwikkeling voor iedereen mogelijk is. Gezamenlijk op weg naar een nieuwe Landbouw Cultuur.

Hierbij hoort een platte organisatiestructuur, waarin alle ontwikkelaars/dragers/werkers gelijkwaardig zijn en verantwoordelijk voor het geheel. 'Werknemerschap' past hier niet meer bij. Werknemer zijn betekent dat iemand voor werk 'genomen' wordt door geld. Dat is een moderne vorm van slavernij. Rudolf Steiner drukte dat al uit: "... waar geld alleen maar machtsmiddel is, met een aanspraak op menselijke arbeidskracht, om die aan de leiband van de slavenketting te laten lopen". (Rudolf Steiner. *We kunnen op elkaar bouwen*, voordracht 30 november 1918, 2014 Nearchus).

Voor zo'n nieuwe maatschappelijke insteek van leven, werk, kapitaal, eigendom, zorg en ontwikkeling heb je intervisie met begeleiding van buiten nodig. Het mooie is dat ieder zich daar bewust wordt van de ontwikkeling van zichzelf en van het geheel. De zin van (samen) leven wordt zichtbaar en voelbaar. De vraag 'waartoe ben ik op aarde' blijft het hele leven actueel. Een beeld van toekomst, over een generatie van 30 jaar, kan hiermee geleefd worden. 

Piet van IJzendoorn: open waarneming,

inspiratie, intuïtie, reflectie zijn basis van ontwikkeling, vanuit verbinding, verantwoordelijkheid, vrijheid en vertrouwen.



Zonnehoeve, een 'gedragen gemeenschap'

Teka Kappers is 36 jaar oud en agrarische ondernemer van Zonnehoeve. Sinds 1 januari 2020 maakt hij deel uit van een nieuwe ondernemersgroep.

"Mijn verbinding met biodynamische Zonnehoeve is in 2004 ontstaan. Na mijn opleiding aan de Warmonderhof was het voor mij al snel duidelijk. Ik wilde me verhouden tot een natuurlijk leefsysteem, waarin omgang en ontwikkeling binnen de kaders van een agrarisch landbouwbedrijf mogelijk zijn. In 2012 is het familiebedrijf van Piet en Marja overgegaan naar een gemeenschapsbedrijf met 8 ondernemers, waarvan ik zelf er ook een was. Het was een roerige periode, het heeft veel duidelijk gemaakt naar mij, naar elkaar en naar Zonnehoeve als bedrijfs-individualiteit."

"Dat ik er even tussen uit ben geweest gaf mij helderheid om te zien waarin Zonnehoeve echt zijn schoonheid zichtbaar maakt. De

kennis van toen en een sterke motivatie van nu, om het anders te willen doen, zijn voor mij een goed uitgangspunt."

"De schoonheid van Zonnehoeve is diep geworteld in de bodem. Dat is het basisfundament van het bedrijf. Vanuit dit bodem/basis gegeven is Zonnehoeve opgebouwd tot wat het nu is. Een ongekende veerkracht waarin alles en iedereen zich mag ontwikkelen in al zijn kwetsbaarheid en authenticiteit. Tegelijkertijd is het een verantwoordelijkheid, dat ik als agrarisch ondernemer een sturende houding heb. Gelukkig hoef ik het niet alleen te dragen, het is een gedeelde verantwoordelijkheid van ons allen. Een maatschappelijke verantwoordelijkheid waarin wij hetgeen doen wat goed is voor het leven nu en in de

Kijkend naar deze samenwerking

In bedrijfsopvolgingen spelen veel elementen van verschillende aard en kwaliteit. Aan de ene kant heb je de droom, of het ideaal van de oprichter die ooit de ontstaansvonk van het bedrijf was. Aan de andere kant is er de juridische realiteit waarin de opvolging moet landen, bij voorkeur met behoud van visie, missie en (zakelijke) waarden. Het hele scala van puzzelstukken loopt van je persoonlijk verbinden met de bestaansreden van het bedrijf, tot en met het praktisch en concreet afspreken van procedures en verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Hoe richt je het veranderingsproces in met mijlpalen en blijf je onderweg wederzijds toe aan dezelfde timing? Lukt de verkoop tijdens de 'verbouwing' en blijft het geheel economisch levensvatbaar? Versta je elkaar (nog) en houd je contact met wat de anderen drijft? Opvolging doet appèl op al je vermogens en vaardigheden. Ook het onmogelijke is mogelijk, in dubbele zin. Wauw! (HJS)



- *De Kollebloem, de kracht van voedende landbouw*, kollebloem.be
- *Verdraaide organisaties*, Wouter Hart en Marius Buiting
- *Werkboek Gezond Landbouwbedrijf*, Joke Bloksma
- *Nieuwe business modellen*, Jan Jonker (red).

toekomst. Een leefsysteem creëren waarin wij allen kunnen en mogen zijn met zorg voor elkaar en zorg voor alles wat leeft binnen dit natuurlijk ecosysteem. Ik ben ervan overtuigd dat Zonnehoeve, gedragen door een diversiteit aan mensen, een plek kan zijn van pionieren en ontwikkelen met als grondhouding een ongekende openheid voor verandering die vanuit de basis ontstaat.”

Teka Kappers: “Er is veel gaande in de samenleving en hierin heeft de landbouw wel degelijk een verantwoordelijke rol. In samenwerking met de burgers kunnen wij een bijdrage leveren aan een algehele cultuurverandering wat dringend nodig is.”




Tessa Arnold, cultureel antropoloog, is werkzaam als zorgondernemer op Zonnehoeve, waar ze zorg met ontwikkelingswerk combineert.

“Nu ik op Zonnehoeve werk en leef, ben ik mij ervan bewust dat Zonnehoeve een eigen entiteit is, een collectief lichaam waar ieder die zich daaraan committeert vanuit uniciteit vorm aan geeft. Synergie vindt plaats daar waar ieder individu zich thuis, gezien en geaccepteerd voelt. Daar waar mensen zich open kunnen stellen voor elkaars verschillen en overeenkomsten, zichzelf in de ander kunnen verplaatsen en elkaar kunnen erkennen in elkaars kwetsbaarheid.”

“Nieuwe creatieve bewegingen ontstaan en kwetsbaarheid wordt een kracht wanneer diversiteit omarmd wordt; wanneer mensen vanuit gelijkwaardigheid zich met elkaar verbinden. In een open en warme cultuur kunnen verhalen en emoties gedeeld worden, het ge-

voel van belonging wordt versterkt, angsten nemen af waardoor mensen nog meer in hun kracht komen te staan.”

“Op Zonnehoeve zien we elkaar, geven we elkaar de ruimte om te mogen bewonderen waar we elkaar in kunnen versterken. Dat is waar samenwerking op Zonnehoeve over gaat.” 

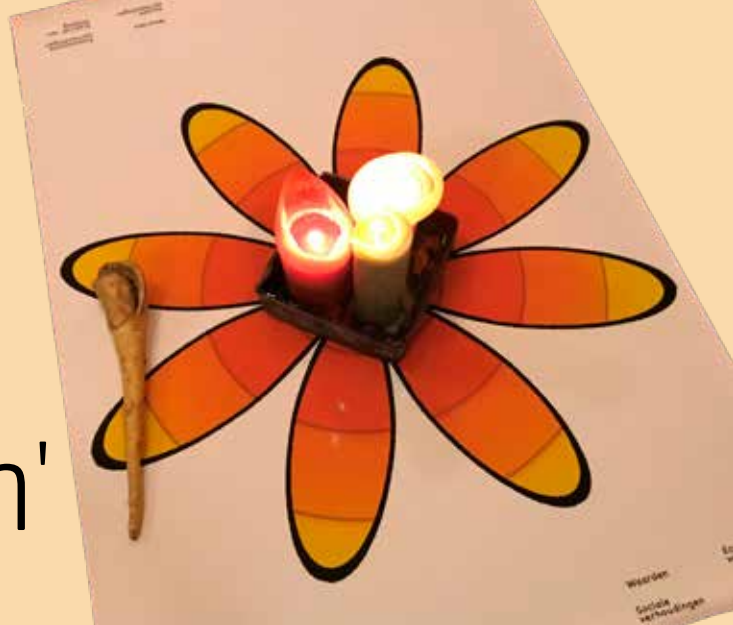
zonnehoeve.net

Tessa Arnold: “Ik ben in mijn dagelijkse werk altijd op zoek, om in verbinding en gericht op diversiteit mensen in hun kracht te zetten.”



Ubuntu geeft KetenKracht

'Ik ben omdat wij zijn'



“Samenwerken? Dat doen wij al lang,” Marion Schoenmakers hoort het vaker. “Na doorvragen blijkt het afstemming tussen bedrijven te zijn en niet het bouwen op elkaars wijsheid.” Hoe kom je van losse schakels naar een duurzame voedselketen? Deze vraag kwam steeds vaker bij Marion op tijdens haar werk voor Willem&Drees. Met steun van de provincie Gelderland en de BD-Vereniging startte ze in 2018 het pilotproject *Collegiale Keten* om de voedselketen écht te verduurzamen.

Elkaar leren kennen

Het begint bij elkaar leren kennen. “Iedereen denkt wel te weten wat de ander doet en wat het beste voor hem of haar is, maar pas als je daadwerkelijk bij elkaar op het bedrijf komt, ervaar je wat het werk inhoudt. Zo was een winkelier onder de indruk van de arbeid die verricht moest worden voordat een knolselderij bij haar in de winkel ligt. Het gaat niet alleen om het werkproces maar ook om de onderliggende waarden van de diverse bedrijven. In de praktijk staan de economische

belangen voorop en worden de sociale en ecologische waarden vergeten. Elkaar vinden in die gedeelde waarden en er wat mee doen, dáár gaat het om bij Collegiale Keten,” aldus Marion.

Naar een circulaire voedselketting

De noodzaak van een goede verbinding tussen bedrijven wordt onderschreven door Prof. dr.ir. Edith Lammerts van Bueren. “Momenteel is de biologische landbouw in sociaal eco-

nomisch opzicht lineair ingericht. Dit geeft ‘georganiseerde onverantwoordelijkheid’. Ketenpartijen voelen zich niet meer verantwoordelijk voor elkaar en dat moet eerst rechtgezet worden. De lineaire voedselketen moet plaatsmaken voor een circulaire voedselketen”.¹ “De lineaire voedselketen is doodlopend,” vindt ook Marion. “Je moet naar een systeem van individuele groei vanuit collectieve kracht. Dit voedt het geheel en dat hebben we nodig: een zichzelf voedende voedselketen.”

Daarbij is het belangrijk dat alle schakels in de keten vertegenwoordigd zijn. Van teler, verwerker, winkelier tot consument, iedereen heeft zijn of haar eigen inbreng. “De metafoor van humusvorming vind ik hierbij een hele mooie: voor vruchtbare aarde moet je ook zorgen voor een hele divers samengestelde

1 Edith Lammerts van Bueren en Leen Janmaat, ‘Nieuwe verbindingen in de voedselketen’, Ekoland (december 2019)

composthoop.” Tijdens het project worden de gedeelde waarden (her)ontdekt en dit voedt het collectieve bewustzijn. “Deelnemers ervaren dit ook,” vertelt Marion, “dat soort momenten koester ik echt.”

Wijsheid van de groep inzetten

Gebruik de wijsheid van het collectief om individueel te groeien. Het ‘Ubuntu gevoel’ noemt Marion dit. Marion en procesbegeleider Caro van Roon laten deze filosofie terugkomen in de methode die ze gebruiken: het kampvuurgesprek. Dit is een gesprekstechniek waarbij de kracht van het collectief wordt ingezet om een gemeenschappelijk gedragen beslissing te nemen. Het kampvuurgesprek wordt ook wel *indaba* genoemd, dit woord is afkomstig uit het Zoeloe en staat voor Afrikaanse volksraadpleging ².

Bij het kampvuurgesprek is steeds één van de deelnemers de *Chief*. Hij of zij legt een vraagstuk voor aan de groep. Zodra de vraagstelling helder is voor iedereen komt de *talking-stick* ten tonele. Elke deelnemer mag zijn visie geven. Ze doen dit richting de *Chief*, het is niet de bedoeling dat het een debat wordt. De *Chief* neemt alle wijsheden uit de groep tot zich. Hij of zij laat dit op zich inwerken en neemt dan een besluit. Alle deelnemers committeren zich vervolgens aan het besluit van de *Chief* ². Tot slot wordt er door elke deelnemer een persoonlijk stappenplan gemaakt. Wat kan ik doen voor de groep? Dit wordt goteerd en zo wordt het besluit direct ver-

Kijkend naar deze samenwerking

Samenwerken binnen je team of bedrijf is één, samenwerken tussen bedrijven en ketenpartners is een andere tak van sport. Je werkt dan over grenzen heen. En dat is iets heel anders dan zaken over de schutting gooien. Dat vraagt het lef om een kijkje in je keuken te geven en wat daar allemaal van belang en gaande is. Dit is precies wat in het ketenproject gebeurt. Door de vragen, dilemma’s en lastige dingen waarmee je worstelt te delen, ontstaat gedeelde ruimte om je in elkaars schoenen, positie en perspectief te verplaatsen. Dit versterkt de onderlinge band, het wederzijds begrip en leidt tot gedeelde informatie die de praktische basis kan zijn voor betere oplossingen en/of gedeelde waarden. Wat hier werkzaam wordt, is de kracht van inlevingsvermogen. Niet toevallig maakt dit project gebruik van principes die ook in collegiale toetsing en intervisie worden toegepast. (HJS)

taald naar de praktijk.

In het Collegiale Keten project zijn al diverse thema’s ter sprake gekomen tijdens de kampvuurgesprekken; onder andere SKAL-certificering, omgaan met elkaar, anderen wat gunnen en verbinding met de consument versterken. Elke deelnemer geeft vanuit zichzelf zijn of haar mening waardoor alle zienswijzen aan bod komen. “Er gebeurt iets op energetisch


niveau waardoor er een gemeenschappelijke drang komt het voor elkaar goed te doen”, aldus Marion. “De energie die ontstaat tijdens de bijeenkomsten valt niet te vatten in een feitelijke beschrijving, maar is erg bijzonder om te ervaren.”

De uitkomst ligt bij de groep

Marion en Caro zijn bij het kampvuurgesprek de begeleiders. “Wij hebben de wijsheid niet, dat heeft de groep”. Ze adviseren en sturen waar nodigen, maar de uitkomst ligt bij de deelnemers. Daarbij komt het belang van groepsdiversiteit weer om de hoek. Bij een kampvuurgesprek waarbij de *Chief* zich afvroeg of hij zijn SKAL-certificering wel wilde behouden, werd door deze gespreksmethode direct duidelijk wat de waarde van de SKAL-certificering is voor de overige schakels in de keten. Niet alleen voor de winkelier, maar zeker ook voor de consument. Met dit als feedback heeft de *Chief* besloten om gecertificeerd biologisch te blijven telen en heeft hij handvaten gekregen om de SKAL-controles (waar hij tegenop zag) op een andere manier te benaderen.

Het project Collegiale Keten geeft direct praktisch resultaat. Daar houdt Marion van: “Ik ben van de praktijk, sta het liefste met mijn handen in de aarde. Mijn streven is dan ook om vanuit deze pilot een concrete werkvorm te ontwikkelen waar de BD-Vereniging en ikzelf als zelfstandige mee gaan werken. Nu zie je vaak de boeren vertegenwoordigd (horizontaal), maar de andere ketenschakels ontbreken, bijvoorbeeld handelshuizen, financiers of winkeliers. Ik wil met dit project een werkvorm ontwikkelen die concreet gebruikt

² Jitske Kramer en Daniëlle Braun, *Building tribes, reisgids voor organisaties* (Deventer 2018)

kan worden in een diverse, verticale groep. Als alle schakels vertegenwoordigd zijn dan zit er wijsheid genoeg in de groep.” Met de methode die Marion met het project Collegiale Keten aan het ontwikkelen is, wordt de collectieve wijsheid ingezet om individueel te groeien, maar vooral ook om samen sterker te worden als toekomstbestendige, duurzame keten. ‘Ik ben omdat wij zijn’, de kracht van samen. 

collegialeketen.nl

Marieke Engwerda

schrijft de inspirerende verhalen op, die vanuit het project ontspruiten.

Zo is ook dit artikel ontstaan; Marion als verteller, Marieke als schrijver. Verder is ze werkzaam bij Bioweb, een webwinkel en markt gericht op directe verkoop van boeren aan consumenten in Friesland. bioweb-fryslan.nl



Marion Schoenmakers

werkt als zelfstandige en kent het echte pionieren in de voedseltransitie vanuit het bedrijfsleven. Zij werkt met alle schakels in de keten: producenten, transport- en logistieke partijen, grote landelijke retailers, winkels en speciaalzaken evenals andere afzetkanalen zoals out-of-home en natuurlijk de grote groep consumenten als dagelijkse gebruikers.



De kracht van empathie

Wanneer we alle levende wezens in de natuur als onze relaties beschouwen, kunnen we steeds beter leren functioneren binnen het ecologische team dat we samen vormen. Eigenlijk werkt onze relatie met de niet-menselijke wereld op vergelijkbare manier als die met mensen: met goed luisteren kan je een heel eind komen.

We voelen mee wanneer lammetjes worden geboren, maar ook wanneer het fout gaat en moeder en kind het niet overleven. Ik voel me meestal vrolijk wanneer de lente komt, maar wanneer ik nieuws hoor dat de lente te vroeg is en de natuur ontregeld vanwege klimaatverandering, krijg ik een knoop in mijn buik. Net zoals we mee kunnen voelen met de mensen om ons heen wanneer hen iets overkomt, zo voelen we ook mee in het bredere web van onze relaties met niet-menselijke wezens.

Wanneer iemand ons fysiek pijn doet, zeggen we ‘au’ en ‘stop’. Zo werkt het ook met de natuur: wanneer we meevoelen in ons contact met de aarde, voelen we bijvoorbeeld dat veel van de huidige moderne landbouwpraktijken haar scha-

den en uitputten. Wanneer we de pijn toelaten, kunnen we vervolgens onze landbouw bijsturen. Dit ‘meevoelen met onze wereld’, zoals eco-filosoof Joanna Macy dit noemt, heeft een belangrijke functie.

Joanna Macy inspireerde mij in mijn eigen zoektocht naar hoe om te gaan met de pijn voor de wereld. Van haar leerde ik dat onze pijn voortkomt uit een diepe zorg en liefde; we voelen geen pijn om dingen waar we niet om geven. Ik krijg die knoop in mijn buik niet omdat ik tegen klimaatverandering ben, maar omdat ik geef om het natuurlijk ritme waarin knoppen de juiste tijd weten te vinden om zich te vormen. Wanneer we op deze manier kijken, zien we ook hoe de pijn ons innig verbindt met de natuur. Via de



pijn leren we hoe veel we er om geven. 'Goed luisteren' naar de natuur betekent dus niet alleen haar verschijningsvormen en onderlinge samenhangen leren kennen, maar ook luisteren naar waar het pijn doet in de relatie. Je voelt op deze manier als het ware


'aan eigen lijve' wat de aarde nodig heeft, of wat jij kunt toevoegen als hoeder van een stuk land.

Sulustu, een man van de Spokane stam uit Noord-Amerika, ontmoette ik afgelopen zomer tijdens een bijeenkomst in Schotland over onze relatie met de natuur. Hij sprak over een Spokane-gewoonte om een persoonlijk verbond met de natuur te vormen. In zijn geval nam dit verbond de vorm aan van een feestmaaltijd die hij ieder jaar eigenhandig op heel specifieke wijze, met zeldzame traditionele ingrediënten voor zijn hele gemeenschap moest voorbereiden. In zijn geval kwam de inspiratie voor dit verbond uit een visionaire droom.






Het lijkt misschien maf om van de aarde opdracht te ontvangen om op zo'n gedetailleerde manier een feest te organiseren. Wat ik echter van Sulustu begreep was dat het niet zoveel uitmaakt welke vorm een verbond aanneemt. Het ontvangen van de informatie en het uitvoeren ervan zijn een uitdrukking van diepe verbondenheid en toewijding. Het is belangrijk dat het verbond

wordt uitgevoerd, omdat de handeling ieder jaar de toewijding hernieuwt.

Naast meevoelen, kunnen we dus ook afspraken maken met de natuur en haar beloftes doen. En deze zijn wederzijds. 'Ik neem ieder jaar 2000 kilo appels, en daarvoor geef ik...'. Je wordt op deze manier steeds meer een wezenlijk onderdeel van het 'team' van alle wezens op de boerderij: je gaat onderlinge relaties aan waarin je ontvangt én geeft.

Gulheid in onze relaties geeft ons menselijkheid. Ook onze moed om de pijn te ervaren is gulheid, want het zet ons aan tot empathie en juist handelen. En zo zie je nogmaals hoeveel onze relatie met de natuur eigenlijk weg heeft van onze relaties met mensen. 



-  *Een betere wereld waarvan we in ons hart weten dat die mogelijk is*, Charles Eisenstein. charleseisenstein.org
-  *Terugkeer naar het leven*, Joanna Macy en Molle Brown.
-  workthatreconnects.org
-  *Presence*, Peter Senge e.a.
-  *Het verborgen leven van bomen*, Peter Wohlleben.

Kijkend naar deze samenwerking

Met aandacht contact maken en meevoelen maakt het mogelijk om te ervaren wat er voor de aarde aan de hand is. Wat je daarin meemaakt kan je flink raken. Het verdiept je relatie en verbondenheid. Empathie geeft dan impuls voor verandering en groei. Geraakt zijn. Misschien begint samenwerken aan duurzame kringlooptandbouw wel daarmee. Lian Kasper legt de parallel tussen onze relatie met de levende natuur en die met medemensen. Inlevingsvermogen als vaardigheid ondersteunt de band tussen samenwerkingspartners en creëert meezijdig perspectief op de interactie. Verschillen worden dan makkelijker overbrugd, in plaats van te verworden tot tegenstellingen en conflicten. Verbinden in plaats van afgescheiden zijn, zoals we in ons hart weten dat mogelijk is. (HJS)

Lian Kasper is organisator, trainer en coach bij Land & Co. Ze creëert ruimte om samen stil te staan bij de pijn en vreugde van het leven op deze aarde in deze tijd.







W I N T E R C O N F E R E N T I E
" D E B D - W I N T E R S P E L E N
S A M E N W E R K E N I S T O P S P O R T "

Zie bdvereniging.nl voor meer foto's



Samenwerking tussen generaties op BD-bedrijven

De keerzijde van sterke BD-pioniers

Door schade en schande wijs geworden

Als begeleider van BD-bedrijven bij samenwerking en overdracht, propageer ik al jaren om meer ruimte en vrijheid te geven aan de nieuwe generatie. In mijn interviewsgroepen voor startende BD-ers zie ik jongeren die voor de vierde keer verhuizen naar een ander deel van het land (soms met kleine kinderen) omdat het wéér niet lukte. Steeds weer zie ik dezelfde, vaak pijnlijke dynamiek tussen de 'oude' en de 'nieuwe' generatie. Dan zou ik zelf wel weten hoe het wél moet. Nou, niet dus. Sinds drie jaar ben ik initiatiefnemer van een jongerenproject. We vormen een gemeenschap met een groep jongeren, hebben een zelfvoorzienende tuin en bieden tijdelijke woonplekken aan jongeren die zijn vastgelopen in de samenleving. Een mooi en intensief project. En natuurlijk trok ik het eerste jaar enkele jongeren aan die mij perfect een spiegel voorhielden. Zij klopten net zo lang op mijn deur totdat ik in ging zien dat ik voor de visie en de grote lijn van ons project heel helder en vasthoudend moet zijn (in dit project ben ik het ijkpunt). Maar vooral dat ik voor de manier

waarop we dat allemaal vormgeven véél meer ruimte moet laten. Ik dacht dat ik die ruimte ook gaf. Maar tussen mijn opmerkingen door en in de manier waarop ik rondliep was mijn kritische houding altijd voelbaar. Dit beperkte het plezier van de ander zodanig, dat onze eerste samenwerkingspartners weer vertrokken. Pijnlijk en heel leerzaam tegelijkertijd. In deze ervaringen herkende ik veel van de dynamiek tussen generaties die ik ook zie op BD-bedrijven. Daar gaat dit artikel over, met veel praktische tips voor soepelere samenwerking.

Hulde aan de BD-pionier

In de loop van de jaren heb ik kennis gemaakt met veel BD-pioniers. Voor mij steeds indrukwekkend om te zien wat zij hebben neergezet. Langzaam ontdekte ik hoeveel zij gemeen hebben. Ze durven tegen de stroom in te gaan, blijven trouw aan hun idealen en ze zijn krachtig, ondernemend en weten wat ze willen. Ze leggen hun ziel en zaligheid in hun bedrijf, zetten hier alles voor opzij, zijn vaak behoorlijk eigenwijs en wijken graag af van de gevestigde orde, tot het anarchis-

tische aan toe.

We hebben veel aan deze pioniers te danken. Zij brachten mooie bedrijven voort, gaven de BD-beweging vorm en ontwikkelden nieuwe combinaties voor landbouw en zorg. Ze verdiepten de kennis van bodem, dier en kringloop en kwamen met nieuwe vormen van samenwerking binnen het bedrijf of in de keten.

De nieuwe generatie komt binnen: 'de WAUW-fase'

Bijna op alle bedrijven waar ik betrokken ben, zijn naast de pioniers ook nieuwe mensen actief. Als stagiair, om werkervaring op te doen na de Warmonderhof, als werknemer, mede-ondernemer of als serieuze overnamekandidaat. Pioniers staan doorgaans erg open voor nieuwe mensen op hun bedrijf. Ze delen graag hun kennis en ervaring en omdat velen al dichtbij een overdracht zitten, hebben ze ook behoefte aan nieuwe mensen.

Mij valt op dat de nieuwkomers zich in het begin vooral vergapen aan de prachtige BD-bedrijven van de pioniers. Hier valt veel te leren en het is inspirerend hoe deze mensen alle BD-idealen con-



In een bedrijfsopstelling wordt alles duidelijk

In een bedrijfsopstelling met twee 'overlaters' en drie mogelijke opvolgers staat een van de overlaters/pioniers op een stevige centrale plaats. De andere staat meer aan de zijkant, maar houdt alles goed in de gaten. De drie opvolgers hebben allemaal hun eigen terrein en minder oog voor het grotere geheel. Zij voelen zich niet stevig staan. De pionier maakt zich zorgen dat de opvolgers te weinig draag- (en daad)kracht hebben om het bedrijf over te nemen. Ik vraag de overlaters te gaan staan waar ze zichzelf voorstellen over vijf jaar. Een stapt helemaal uit de opstelling, de ander gaat aan de rand staan. Als gevolg hiervan nemen de drie opvolgers een andere plaats in. Iedereen is verbaasd over de energie, beweging en daadkracht die ontstaat bij de nieuwe mensen. Dit maakt diepe indruk op de overlaters en geeft hun voor het eerst het vertrouwen in de nieuwkomers. De nieuwkomers laten nu iets zien wat zij eerder niet konden, omdat zij nooit de ruimte voelden. Deze opstelling bleef jarenlang het ijkpunt voor alle betrokkenen en veel is vervolgens gegaan, zoals het in de opstelling ging. De magie van een bedrijfsopstelling: de toekomstige weg wordt al vrijgemaakt, zodat deze potentiële toekomst zich gemakkelijker kan ontfouwen.

creet vormgeven. Bijna te mooi om waar te zijn. De nieuwe generatie werkt vaak langere tijd heel vruchtbaar samen met de pioniers. Zij brengen nieuwe energie, komen met frisse ideeën en bieden veel fysieke kracht en arbeid. De pioniers kunnen het eindelijk eens iets rustiger aan gaan doen (alhoewel de meesten dit nog heel lastig vinden).

Het instappen komt dichterbij: 'de AU-fase'

Zolang er nog 'gesnuffeld' wordt, gaat het vaak wel goed. Dan zit iedereen nog in de 'wauw-fase'. Maar als het moment van serieus instappen dichterbij komt, komen vaak ook de problemen dichterbij. Dan verandert 'wauw' in 'au'. En soms is die 'au' zo groot, dat het proces helemaal spaak loopt. Ik zie hier steeds dezelfde thema's langskomen:

Een ander past nooit in jouw maatpak: ongemerkt verwachten veel pioniers dat de nieuwe generatie hetzelfde doet als wat zij zelf hebben gedaan bij het opzetten van hun bedrijf. Je vergeet dat je alles zelf ook met vallen en opstaan hebt geleerd en dat jouw bedrijf geleidelijk is gegroeid. Je hebt jouw bedrijf zo gevormd, dat het helemaal past bij jouw voorkeuren, kwaliteiten én eigenaardigheden. Als een perfect maatpak. En dan zoek je natuurlijk iemand die in dat maatpak past. Maar helaas, jouw kopie bestaat niet.

Eigenwijsheid is in de pionierstijd een zegen, daarna een last: je hebt een sterke overtuiging dat de manier waarop jij dingen doet écht het beste werkt. Of in ieder geval het meest efficiënt. Als pionier moet je eigenwijs


zijn, maar voor jouw samenwerkingspartners is dit vaak een ramp.

De nieuwe generatie is wezenlijk anders: in deze tijd is het niet meer vanzelfsprekend dat je alles opzij zet voor je bedrijf, weinig ruimte neemt voor andere dingen in het leven, genoeg neemt met veel werken en nauwelijks inkomen of dat je bedrijf een roeping is waar jij je voor de rest van je leven aan committeert.

Tips voor goede samenwerking tussen generaties:

- Verwacht als overlater niet dat nieuwe mensen het doen zoals jij het deed. De nieuwe generatie wil een bedrijf op zijn of haar manier vormgeven. Dit is de enige manier waarop het kan werken. Het gaat niet om de letterlijke voortzetting van jouw bedrijf, maar om de continuïteit van het bedrijf en de grond, op een manier die past bij de nieuwe generatie en deze tijd. Jij was zelf immers ook dwars en eigenwijs in jouw jonge jaren. Hierdoor is jouw bedrijf geworden wat het nu is.
- Geef als overlater ruimte en vrijheid. Je zult verbaast staan hoe snel nieuwe mensen zich dan ontwikkelen en in hun kracht gaan staan (zie voorbeeld over bedrijfsopstelling in kader).
- Ga als nieuwe generatie staan waar jij voor staat en stel je niet onderdanig of afhankelijk op, haak niet af bij de eerste de beste tegenslag en pak door als het even lastig gaat. En offer soms toch net iets meer op van jouw felbegeerde vrijheid en onafhankelijkheid.

- Durf je ook écht te verbinden met een bedrijf en neem je verantwoordelijkheid. Maak keuzes alsof het over een langere termijn gaat en realiseer je dat je niet verder dan vijf jaar vooruit kunt kijken.
- Maak dankbaar gebruik van de vele nieuwe constructies (de BD-pioniers hebben ook op dit vlak niet stilgezeten). Bijvoorbeeld het onderbrengen van eigendom in andere rechtsvormen, starten van deelondernemingen op een bestaande bedrijf, etc.
- Vraag je af of het jou eigenlijk wel past om in te stappen in een bestaand bedrijf. Een deel van de nieuwe generatie wil eigenlijk helemaal opnieuw beginnen. Zelf, als pionier. Maar vraag je wel af of dit ideaal ook haalbaar is met alle financiële ballast die daarbij hoort.
- Wat mij betreft de belangrijkste tip voor overlaters: focus op de natuurlijke menselijke ontwikkeling, waar eigenwijsheid rond 60-jarige leeftijd over kan gaan naar Wijsheid. In de fase van samenwerking komen de schaduwzijden van eigenwijsheid scherper naar voren. Vervolgens kan eigenwijsheid transformeren tot Wijsheid. Eigenwijsheid is vaak nog veel ego. Wijsheid bied je aan –zonder ego– aan de wereld. Het hoeft niet meer persé te gaan zoals jij denkt dat het goed is.

Ik wens de BD-beweging veel nieuw pionierschap toe, met genoeg eigenwijsheid bij de nieuwe generatie en een mooie transformatie tot werkelijke Wijsheid bij de oudere BD-pioniers. 

Kijkend naar deze samenwerking

Jaap Vermuë belicht vanuit eigen ervaring en waarneming een patroon dat vaak onderdeel is van de kluwen die een bedrijfsopvolging is. Zoals successie in de natuur, is een bedrijfsovername een cruciale fase in de ontwikkeling van een organisatie en niet zelden een crisisperiode. Dat komt doordat dit proces zich gedraagt als een knoop waar verschillende waardendomeinen prioriteit vragen. Niet alleen het oude (erfgoed, eerdere generatie) gaat voor, maar ook het nieuwe (fris en nog kwetsbaar) moet beschermd worden. Uitzonderlijke, onmisbare bijdragen aan het geheel hebben voorrang, maar de grootste inzet (zelfs al ontbrak resultaat) ook. Dit alles en nog veel meer vormt een ingewikkeld kruispunt waar verschillende voorrangregels door elkaar lopen. Dat hele labyrint doorleven en uitlopen is nodig om verder te kunnen, maar vooral om vitaal te groeien en vernieuwend te blijven bloeien. (HJS)

Jaap Vermuë begeleidt BD-bedrijven bij overdracht en samenwerking. Hij is één van de trainers van de training «Samenwerken is een kunst», zie de aankondiging op de achterzijde. bewustbedrijf.nl



Ruimte geven is essentieel



Moestuin Leyduin

is een CSA-zelfoogsttuinderij bij Heemstede. Deelnemers kopen een oogst-aandeel waarmee ze een heel seizoen (ongeveer 30 weken) kunnen komen oogsten. De exploitatie van de tuinderij is in handen van twee tuinders die samenwerken in VOF Moestuin Leyduin. Stichting Moestuin Leyduin bewaakt de continuïteit en de uitgangspunten van de tuinderij. Ze is daarmee de opvolger van Stichting De Nieuwe Akker die de tuinderij in 2011 heeft opgericht. Er worden 280 aandelen verkocht. Er is een lange wachtlijst.

moestuinleyduin.nl

Wil je een collectieve zelfoogsttuinderij oprichten dan is Moestuin Leyduin het modelvoorbeeld.¹

Toen ik eind 2014 gevraagd werd om de exploitatie van Moestuin Leyduin over te nemen, aarzelde ik geen moment. Ik was al een jaar verbonden aan de tuin. Ik had genoten van het werk, de mensen, de plek. Van De Nieuwe Akker en mijn voorganger Erik de Keulenaar had ik de ruimte gekregen om me goed in te werken.

¹ In DP 2019-4 beschrijft Marlies Pierrot het ontstaan en de ontwikkeling van Moestuin Leyduin in het artikel 'Hoe doe je dat, een collectieve moestuin opzetten?'

Ik wist ook dat het niet altijd makkelijk zou zijn. Het initiatief was met veel idealisme gestart, er werd veel ad-hoc besloten zoals dat hoort in een pioniersfase. Nu werd het tijd om na te denken over een goede taakverdeling tussen tuinder en bestuur en om duidelijke afspraken te maken over de financiën. Complex daarbij was dat er snel na Moestuin Leyduin nog twee tuinderijen waren opgericht met elk hun eigen investeringsbehoeften, nieuwe samenwerkingspartners en dat er verschillende bestuurswisselingen waren.

Ondertussen groeide op Moestuin Leyduin het deelnemersaantal gestaag, waren er steeds meer mensen die vrijwilligerswerk wilden doen, was er een hechte groep zorgvragers, hadden we stagiairs van de


Warmonderhof en kregen we veel aanloop van mensen die het natuurgebied bezoeken waarin de tuin is gelegen.

Voor mij was het belangrijk om goed te bedenken wat ik als mijn taak beschouwde, hoe ik de inzet en de ervaring van de vrijwilligers de juiste ruimte en waardering gaf, wat ik zelf in handen wilde houden, wat ik uit wilde besteden aan professionals. Een aantal deelnemers vroeg ik om mee te denken over organisatorische vragen. Het ging niet zonder slag of stoot maar uiteindelijk werd er voor gekozen om Moestuin Leyduin te verzelfstandigen. Begin 2018 is stichting Moestuin Leyduin opgericht. Met de stichting heb ik een overeenkomst gesloten waarin de belangrijkste uitgangspunten staan (zelfoogst, gemeenschapstuin, BD-teeltwijze, ruimte voor dagbesteding en stagiairs). Als de tuinder vertrekt blijft alles wat voor de tuinderij aangeschaft is achter. Er wordt geen overname of goodwill gevraagd.²




De tuinderij is van de deelnemers. Samen maken ze de tuin mogelijk. Door het kopen van een aandeel zorgen ze voor de financiering. Samen zorgen ze voor de sfeer, de waardering en de aandacht die de tuinderij krijgt. Dat uit zich in gastvrijheid naar elkaar, bereidheid om te delen in de oogst, waardering naar de vrijwilligers en tuinders en nieuwe initiatieven. Zo ontstond zelfs een eigen Leyduinlied dat tijdens het oogstfeest

² Sinds begin 2019 is deze overeenkomst afgesloten tussen de stichting en VOF Moestuin Leyduin.

uit volle borst word gezongen. In de communicatie naar nieuwe deelnemers wordt dat steeds benadrukt. Naar Moestuin Leyduin kom je niet als klant of consument maar als deelnemer en deelgever.

Als ik op de afgelopen vijf jaar terugkijk, heb ik veel geleerd over samenwerken. Het gesprek aangaan, luisteren, ruimte geven is essentieel. Vrijwilligers en deelnemers willen gezien en gehoord worden. Ze willen initiatief kunnen nemen maar er is ook behoefte aan een kader, richting, iemand die knopen doorhakt en voorwaarden schept. De tuinder is daarin een belangrijke spil. Het verhaal dat je vertelt, de vragen die je stelt. Dit elke dag doen, ook als het druk is in het hoogseizoen, het weer tegenzit, iets met een teelt fout gaat, jezelf ergens mee zit, is een hele opgave en lukt ook niet altijd. Ik ben daarom blij dat ik het tuinderschap nu deel met Marja Dijkzeul. Net als alle samenwerking is ook dat weer zoeken, tijd vinden voor overleg, eerlijk uitspreken waar je tegen aanloopt, automatisen uitschakelen. En dat alles onder het motto: samenwerken is nooit af en levert altijd meer op dan je denkt. 



-  *Tools voor teams*, Jaco van der Schoor en Thijs Rijnbergen.
-  *Vind je Ikigai*, Héctor Garcia en Francesc Miralles.
-  *Een kader voor managementvaardigheden*, Robert Quinn.

Kijkend naar deze samenwerking

Marga Verheije organiseert samenwerking langs vier dimensies. Bestaansgrond: wat leveren we precies, waarom en hoe? Hoe karakteristieker het 'product' voor precies die afnemers, hoe levensvatbaarder de organisatie. Omgeving: het krachtenveld om het bedrijf. Wie en wat is er om ons heen, wat speelt daar allemaal, waarmee moeten we rekening houden? Inrichting: mensen, dingen en processen een plek geven, waardoor ieder zich thuis voelt, talent vruchtbaar kan inzetten, in gestructureerd overleg dat leidt tot heldere besluiten, waardoor je met elkaar effectief aan de slag kunt en je thuis voelt. En tenslotte dynamiek: hoe je met elkaar omgaat en uitwisselt in een prettig werkklimaat. Een doorgaand proces van wennen, jezelf trouw zijn, aanpassen, in contact blijven, luisteren en grenzen afbakenen. (HJS)

Marga Verheije is sinds 2014 tuinder van Moestuin Leyduin.

"De deelnemers, de gemeenschap maken door de aanschaf van een oogstaandeel de tuin mogelijk. Op haar



beurt zorgt de tuin er voor dat de gemeenschap groeit en bloeit. Een prachtige kruisbestuiving"



Kookcursus
in de kantine
van de Lepelaar

Voor mij uit liepen vijf kinderen. Netjes in een rij deden ze de zaaibeweging na die Joris ons had voorgedaan. Met z'n vijftigen liepen we voetje voor voetje over een kale akker en zaaiden wintertarwe. Dat zaaien leek een zwaaien, een zwaaien naar de akker. Terwijl de kinderen met moederlaarzen op de aanhanger achter de trekker terugreden, dacht ik: 'Hier wil ik mijn volgende kookcursus geven.' De toekomst was gezaaid.

Steeds meer ben ik mij bewust dat we in de keuken het werk van de boer voortzetten. In dankbaarheid voor de kwaliteit van de ingrediënten waarmee we een maaltijd mogen bereiden, kun je je als kok bekwamen in hoe je deze kwaliteiten kunt behouden of versterken. Je zou ook levenskrachten kunnen toevoegen. Kennis, een open houding en het eigen bewustzijn zijn het gerei waarmee je dit kunt doen. Wanneer je fenomenologisch kijkt naar groenten en kruiden, kun je ontdekken welke levenskrachten je voor je hebt. Hiermee kun je aan het werk. Door gerechten bewust vorm te geven aan de hand van een idee, voeg je zelf warmte-kwaliteit toe aan de maaltijd. Dit wil ik graag uitdragen en het liefst op een mooie en passende plek zoals een BD-boerderij met een betrokken klantenkring. Zo hoop ik verdieping te kunnen brengen aan vaste klanten die al langer genieten van de verse oogst. En mensen van buiten wil ik laten zien en proeven dat de producten direct van het land in verschillende opzichten meerwaarde hebben.

Kleine bloemkooltjes


Begin januari kwamen Jorinde Schrijver van de Lepelaar en ik samen in de ruime kantine. Omdat ik vroeg was, bezocht ik eerst

de winkel. Ik kocht zes minibloemkooltjes. Deze lagen tussen ons in op de lange houten tafel. Jorinde vertelde dat de kooltjes mislukt waren: "Ze zijn te vroeg gaan bloeien." Desondanks vond ik ze prachtig. Het groene blad rondom de witte kooltjes was nog dun en fris groen. Ik wist meteen hoe ik ze wilde bereiden: de bloemkooltjes kook ik in z'n geheel en ik serveer ze op het blad dat ik stooft met uien en gember. Dat zal er mooi uit zien. In iets dat mislukt is, iets exclusiefs zien en weten dat het ergens anders zou worden weggegooid, daar word ik gelukkig van.

Oefenen in denken

Nadat Jorinde de opzet en de inhoud van mijn cursus had gelezen was het deze opmerking van haar die mij aan het denken zette: "Je hebt er goed over nagedacht. Het zit goed in elkaar. Maar moet je het wel een kookcursus noemen? Dek dat wel de inhoud?"

Tja, dat is een goede vraag. Want deze cursus is ook een cursus bewustzijnsontwikkeling. Vaak wordt mij een vraag gesteld als: moet je nu fruit voor of na de maaltijd eten? Deze vraag, net als vele andere, is niet met 'ja' of 'nee' te beantwoorden. Dit hangt bijvoorbeeld af van je spijsvertering. Ben je gevoelig voor gisting, lucht in je darmen? Dan

kun je kijken of door fruit vooraf, de maaltijd beter bekomt. Heb je snel last van bloedsuikerschommeling, dan doe je er waarschijnlijk goed aan om fruit na de maaltijd te nuttigen. Mensen zijn geneigd om in absolute feiten te denken, los van een gezichtspunt, een context of een persoonlijk verhaal. De antroposofie staat voor mij voor de middenweg. Daarmee bedoel ik niet van alles een beetje of een gemiddelde. Integendeel. Het is een ontwikkelingsweg naar een eigen mening plus een open houding met interesse naar de ander. Dat is vaak niet eenvoudig. Je kunt op zoek naar een warme plek in je zelf waarvandaan je overzicht hebt. Het is een weg die je in staat stelt om uit de steeds groter wordende maatschappelijke polarisatie te stappen. En dat lijkt mij hoog nodig in voedingsland. Dus denken, verbinden en reflecteren staan ook centraal in de cursus. Maar het blijft toch een kookcursus. We gaan gezellig samen koken en aan tafel. 

voedsaam.nl

Ilse Beurskens - van den Bosch

docent en auteur antroposofie en voeding. Ilse houdt zich bezig met de vraag welke voeding past bij de hedendaagse



mensen in het Michaëlstijlperk. De mens die wordt uitgedaagd zich bewust te zijn van zijn individualiteit en van wie wordt gevraagd zich te openen voor zijn omgeving: de natuur, zijn naasten en de geestelijke wereld.

Project Bedrijfsindividualiteit

Rudolf Steiner introduceerde het idee bedrijfsindividualiteit in 1924 in de Landbouwcursus. Het streven van het Project Bedrijfsindividualiteit is, dat 100 jaar na die introductie dit idee beleefbaar, overdraagbaar en benoembaar gemaakt is, zodat netwerken van mensen zich expliciet met dit idee verbonden hebben. Dat kan bijdragen aan het vinden van antwoorden op een zoeken naar duurzaamheid en menselijkheid in de landbouw en de samenleving.

Met het idee bedrijfsindividualiteit wordt er van uit gegaan dat elk bedrijf uniek en eigen is. Het is een lotsgegeven, dat bepaald wordt door:

- sociaaleconomische omstandigheden, zoals geografische ligging binnen een land, ligging ten opzichte van havens, historie, eigendomsverhoudingen, etc;
- het eigene en initiatief van de grondleggers, c.q. de actuele leidinggevenden.

Het idee bedrijfsindividualiteit vraagt een volledig accepteren van de gegeven situatie. Tegelijkertijd vraagt het een creatief omgaan daarmee, zodat het unieke en eigene des te krachtiger kan verschijnen en werken. Voor ondernemers en medewerkers staat de vraag centraal: "Wat vraagt dit bedrijf van mij?", of, anders geformuleerd: "Wat kan ik bijdragen aan de ontwikkeling van het bedrijf?" In een management-, of systeembenadering staat vaak optimalisering in kwantitatieve zin centraal. Hier gaat het om een werken met de unieke, individuele kwaliteit. Intuïtief én effectief.

Het project heeft tot doel om:

- het idee bedrijfsindividualiteit te verkennen, nader uit te werken en voorbeelden van *good-practices* overdraagbaar te maken;
- het idee bedrijfsindividualiteit te exploreren middels experimenteren met landbouwkundige, sociale en/of sociaaleconomische vraagstukken;
- netwerken rond het idee bedrijfsindividualiteit te creëren.

Kraaybeekerhof is het eerste bedrijf dat in dit project voor een jaar meedoet. Kortere of langere werkvormen zijn mogelijk. Dit project kon starten door financiële ondersteuning van de BD-Vereniging. Anderen die mee willen doen zijn uitgenodigd zich te melden via albertdevries@onderzoekineigenwerk.nl. Meedoen kan zowel vanuit een landbouwbedrijf, een handelsorganisatie, een winkel, een verwerker, als vanuit elk ander bedrijf. Ook in het buitenland vinden partnerprojecten plaats. Financiering zal per situatie bekeken worden.

albertdevries@onderzoekineigenwerk.nl



Kraaybeekerhof individualiserend verfraaien



Inclusiviteit gaat over ruimte geven voor het eigene van de ander. In het project Bedrijfsindividualiteit, onderzoeken Albert de Vries en Luc Ambagts wat het ‘ingaan op dat eigene’ kan betekenen voor de versterking van het grotere geheel, een bedrijf, of een samenwerkingsverband. ‘Wat wil die ander, of dat andere die ik tegenover me vind?’

“Ik ben aan de slag gegaan met het veld waar we vorige keer naar gekeken hebben,” vertelt Dave Hardy. We staan opnieuw in de zelfoogsttuin van Kraaybeekerhof op dezelfde plek als vorige maand. Nu met Dave Hardy (tuinder, links op de foto), Jasper Sinoo (tuinder, rechts op de foto), Jola Meijer (preparaten) en Merel (stagiair). We zien weer kale grond met nauwelijks opgekomen groenbemester.

Als een gewas niet goed wil groeien is het advies in het algemeen goed bemesten en de grond omwerken. Hier hebben we geprobeerd te achterhalen waar het veld zelf om vraagt. Welke handelingsimpuls leeft hier. Op het eerste gezicht is er niks veranderd. Wel is de beleving anders, vitaler. De vorige keer noemden we het in een primaire reactie een woest-

tijn, een verlaten oord. Dave wijst ons de veranderingen aan. “Ik heb de rij herfstasters aan de westkant verplant. Die staan nu aan de achterkant van het veld. Daarna ben ik aan de gang gegaan met de verwaarloosde rand gras aan de kant met de burens. Dat hoort er als het ware weer meer bij.” Dave zegt dat de opmerking over het licht, die diamant, hem aangezet heeft tot zijn voortvarend aanpakken. Jasper valt hem bij: “Als je zo’n impuls voelt, moet je hem pakken. Gaat de ander zijn ding doen. Het mag er zijn. Als je alles gaat overleggen wordt het rationeel, krijg je voortdurend commentaar dat je afwijkt van het plan en verdwijnt de schoonheid.” We zijn allemaal verbaasd dat zo’n ingreep aan de periferie zo’n impact kan hebben. Hoe zal het hier nu gaan groeien?

Nu, na de ingreep van Dave, is de beleving al direct positiever: “Het perceel gaat er al meer bij horen, ik beleef al blijdschap, het gaat al oplichten”

In het ruimte laten voor de ander komen was een dynamiek tegen die kenmerkend is voor deze zelfgoestuin, waar veel vrijwilligers werken. Dave: “Wij bemiddelen tussen de vrijwilligers en de bedrijfsindividualiteit. Dan kunnen zij zich zelf hiermee verbinden en hun eigen initiatief oppakken. Jasper en ik zijn er voor de vrijwilligers, maar we zijn niet een baas die voortdurend zegt wat ze moeten doen. Zij zijn hier ook omdat zij iets willen. Dit eigen initiatief nemen leidt ook wel tot grappige situaties. Zo stond er twee maanden een kruiwagen aan de rand van het voedselbos met een rest plantgoed. Het is onze mooiste kruiwagen, maar niemand pakt hem beet.”

In november zijn we begonnen met een eerste kennismaking en een werkbijeenkomst. In deze kennismaking introduceerde Albert het idee om binnen Kraaybeekerhoftuin-derij de verscheidenheid aan kwaliteiten te onderzoeken en te zien wat elke plek of situatie dan vraagt. Een antwoord kan bijvoorbeeld zijn, een compost geprepareerd met één van de preparaten, waarmee aangesloten wordt bij de kwaliteit van die plek. Een speciaal uitgekozen preparaat kan die kwaliteit versterken, in plaats van dat alle preparaten overal worden toegepast. We besloten gewoon hiermee aan de gang te gaan en steeds die verscheidenheid op te zoeken. In dit eerste gesprek werd direct beleefbaar

hoe enthousiast Jasper en Dave zijn voor zo'n onderzoeksaanpak. Die past dus ook wel bij het eigene van hun bedrijf!

In de volgende werkbijeenkomst onderzochten we twee percelen. Een waarop de gewassen het heel goed doen en een waarop de gewassen het juist zeer matig doen. Op het eerste perceel staan allerlei koolsoorten: spruitkool, palmkool, broccoli, Wat opvalt is een golving in de hoogte van het gewas, in de lengterichting van de rijen of dwars erop. Het zijn ook net allerlei gewassen die een soort kruin hebben. Een golvend bos. Het heeft ook iets omslotens. De dynamiek wordt gekarakteriseerd met de woorden: 'meebewegend vooruitgaan', 'dansend omhullen', 'omsluitend meenemen'. Kwaliteiten als van een schipper, een vliegenier, een kleuterjuf.

Op het tweede perceel - dat uit de inleiding - staan restjes bieslook, peterselie, veldsla. Het veld maakt een verlaten, afgeknepen indruk, roept een gevoel van verdriet op. De rij herfstasters staat tussen dit perceel en de rest. Er is nauwelijks een afscheiding met de achtertuinen van de burens. Net of het er niet bij hoort. De dynamiek wordt gekarakteriseerd met de woorden: 'verinnerlijkend verwerken', 'vasthouden stilvallen', 'dichtslaand terugtrekken'. Kwaliteiten die als positief herkenbaar worden in beroepen als

een dichter, een diamantslijper, een smid. Daarmee wordt het positieve gezien van de kwaliteit die daar is. Nu, na de ingreep van Dave, is de beleving al direct positiever: “Het perceel gaat er al meer bij horen, ik beleef al blijdschap, het gaat al oplichten.”

We gaan het komend jaar verslag doen van deze zoek- en ontdekkingstocht. We onderzoeken de kwaliteit van het voedselbos dat afgelopen jaar is aangelegd, het park, de samenwerking met de nieuwe restauranthouders. Er zijn veel nieuwe dingen. “Ja,” zegt Dave, “als je denkt dat alles hetzelfde blijft, of dat je je wil aan het bedrijf kunt opleggen, dan blijf je hier niet lang. Je moet mee kunnen bewegen”. 

Albert de Vries

voert projecten uit in de landbouw, de zorg voor mensen met een verstandelijke handicap en het onderwijs.

“Het waarderen van het eigene van de ander werkt telkens weer heel verrassend; vitaal.”



Luc Ambagts

werkt als beleidsmedewerker voor de BD-Vereniging. “De veranderingen die je in de samenleving zou willen zien, hoe dicht kun je die op jezelf betrekken?”



De Feniks

"Wat is dat toch met deze nieuwe groep mensen?", bedacht ik terwijl ik van mijn werk naar huis reed. Precilla vond ik gewoon gemeen, Henk alleen knap vervelend en Veroniek eigenlijk aardiger dan volgens mijn professionele standaard hoorde...

Terwijl ik mijn auto onder een viaduct parkeerde voor een hoognodige sanitaire pitstop, zag ik op de wand een metershoge Feniks staan, geschilderd door enthousiaste graffiti artiesten: "Ach, wat is het leven mooi!" riep de Feniks nog voordat ik de auto uit was.

Het zou mij wat, ik had eerst andere dingen aan mijn hoofd. "Karma", zei de Feniks toen ik weer terug liep naar de auto. Ik bleef staan. Dat woord zoemde ook al de hele dag door mijn hoofd: "Hoezo, karma?" vroeg ik hem.

"Ach, wat is het leven mooi" verzuchtte de Feniks.

"Hoezo, karma?", vroeg ik nogmaals.

"Als mensen je zo raken als jij beschrijft, ben je ze niet toevallig tegengekomen," verduidelijkte de Feniks, "dan is daar voorgeboortelijk een plannetje voor gemaakt."

"Oh nee!" riep ik gelijk, "daar doe ik niet aan! Ik ben een vrij mens, ik ben geen machine die slechts de voorbedachte route loopt!"

"Ach," sprak de Feniks, "weet je: het leven is zo mooi!"

Ik merkte dat ik wat kriebelig werd van zijn uitroepen.

"Heb jij dat ook wel eens," vroeg de vogel me opeens, "dat je in bed opeens allemaal dingen bedenkt die je morgen

moet doen? Weet je wat dan helpt? Ze opschrijven! Gewoon, ze op een papiertje schrijven en dan loslaten. Dan kun je tenminste slapen."

Ja, dat kende ik wel, ik deed het zelfs met regelmaat.

"En als je dan in de ochtend wakker wordt, dan ligt dat briefje daar. Ben je verplicht om dat te doen? Welnee. Maar als je het niet doet en je komt aan het einde van de dag weer bij je bed, dan heb je toch een minder voldaan gevoel. Je had die dingen namelijk niet voor niks opgeschreven."

"Ja, nou en?" vroeg ik niet begrijpend.

"Het leven is zo mooi," verzuchtte de Feniks.

"Ja, nou en?!" herhaalde ik mijn vraag.

"Dat briefje, antwoorde hij, "dát is je karma. Voordat je geboren wordt, maak je ook zo'n briefje en deze mensen die je tegen bent gekomen stonden daar op. Mòet je nu wat met ze? Welnee, maar het gaat je een erg voldaan gevoel geven als je het wél doet. Karma raakt je, omdat je het herkent. En het is niet alleen lastig, maar het geeft je ook een enorm voldaan gevoel als je het aanpakt."

"Wow," mompelde ik. Zou het zo simpel zijn? Ik voelde opeens mijn allergie afnemen. Als dat begrip karma mij mijn levenspad kon duiden, zonder dat ik verplicht was het te volgen... wow...

"Wat is het leven dan mooi!" riep ik uit.

"Ja," grinnikte de Feniks, "dat zeg ik dus al de hele tijd!" LA

Kalle Heesen is medeoprichter, boer en leidinggevende van de Plus Boerderij. Daarnaast werkt hij als journalist, trainer en coach.

plusboerderij.nl





Samenwerken met

1. Elke samenleving steunt op afspraken. Wij zijn de slaven van de wet om vrij te kunnen zijn, zo schreef Cicero al. Ook biologisch en biologisch-dynamisch steunt op afspraken, al jaren. De ontwikkelingen staan echter niet stil. Vaste afspraken worden dan soms een belemmering of geven onvoldoende antwoord. Eén van die ontwikkelingen is de balans tussen ik en wij.

2. Een op het individu en haar geluk gerichte ik-samenleving vraagt om vernieuwing. Voorbeelden daarvan: de psychiater Dirk de Wachter (*De kunst van het ongelukkig zijn*, 2019) spoort aan tot nieuwe sociale verbindingen. Ook Kim Putters en Feike Sijbesma (SCP en DSM) benadrukken

door het wegvallen van bekende sociale verbindingen en oude zingeving de noodzaak van een nieuw sociaal contract van de samenleving (*De Volkskrant*, 3 januari 2020).

3. De BD-omgeving ontkomt niet aan de urgentie van nieuwe sociale en economische verbindingen, en dus afspraken. De Demeter-dag van 12 december 2019 toonde duidelijk de onrust tussen 'wat neem ik vandaag mee naar huis' naar 'we moeten juist nu weer een slag maken'. Blijft dat laatste liggen? Bij samenwerkingen in de BD-voedselketen kom je het spanningsveld van ik-wij heel concreet tegen. Ook deze mini-samenlevingen hebben afspraken nodig, een nieuw type afspraken?

4. Overlaters in opvolgingstrajecten noemen regelmatig het gemis aan professioneel contact in teelt en afzet, 'zoals vroeger'. Oude structuren (verdeelcentra, eigen verwerking) zijn vervallen of opgegaan in nieuwe samenwerkingen. Zijn collegiaal vakmanschap, passie voor BD-urgentie en solidariteit in de keten naar de achtergrond geraakt? En is constante aanvoer/kwaliteit/prijs nu opeens leidend voor gezondheid en *planet*?

5. Samenwerken is verschoven van 'samenwerken in afhankelijkheid' naar 'samenwerken in zelfstandigheid'. In wetgeving werkt dit door. Zo is het huwelijk bij wet omgevormd van samenleven in afhankelijk-

heid naar samenleven in zelfstandigheid. Zelfstandige ontplooiing én individuele verantwoordelijkheid zijn de nieuwe opvoedprincipes binnen het huwelijk. Het vanzelfsprekende 'in gemeenschap van goederen' (dus: in afhankelijkheid?) is geworden tot 'samenleven met borg van individuele goederen'. Als je alles samen wilt delen, moet je nadenken over wat, waarom, hoe en wanneer net niet.

principes

6. Ook de 'Persoonlijke Vennootschap' gaat per wet de maatschap en VOF opvolgen om bij wet je privé en de zaak meer dan nu te scheiden. Goed voor schuldeisers, goed voor heldere zeggenschap. En ook hier: elke vennootschap moet beter uitwerken wat samenwerken en samen-verdiene-n betekent.

7. Samenwerken in zelfstandigheid vraagt extra aandacht voor 'samen'. Samen als begrip voor sociale solidariteit en aardse verantwoordelijkheid. Het 'ik' is sterk verbonden met het Angelsaksische bedrijfsmodel (meten, bonus, terugverdiendtijd e.d.). Solidariteit en verantwoordelijkheid zijn begrippen van het Rijnlandse bedrijfsmodel (loon- en ontplooiingsbeleid, omgevingsgericht, sociaal). Dit laatste heeft NL groot gemaakt. Het eerste heet neo-liberaal. U kiest.

8. Binnen 'mijn' Land & Co bestaat het motto 'samenwerken in zelfstandigheid'; al weer 'sinds 2000'. Als werkgever zag ik geen heil in de loonafhankelijkheid. Samenwerken in zelfstandigheid gaat echter niet vanzelf. Er zijn principes nodig om het 'samen' vast te houden. Wij zijn met ons vieren en hebben principes die gaan over het uitsluiten van zakelijk bezit, vooraf delen van kosten en - vooral - ons 'Feest der Waardering': hierbij staat een deel van de omzet apart als waarderingsspot die in één sessie door ons vieren wordt verdeeld. Ontvangen blijkt moeilijk. Het geven een feest.

9. Woorden als sociaal contract en het Rijnlandmodel als ook de opschuivende wetgeving zijn gebaseerd op 'principes'. Nieuwe wetgeving worstelt hiermee! De zorgplicht (milieuwet) verwordt tot 'het doet geen kwaad'. Proef het verschil. Goed doen raakt uit het zicht. Solidariteit raakt uit het zicht. De landbouw koos bij fosfaat voor 'solidair' met een unieke Angelsaksische uitleg: we delen met elkaar de schade. Ik wacht op de minister die besluit om alle verkeersboetes door alle fietsers te laten betalen. De landbouw kan er wat van!

10. In samenwerkingen is een basis-overeenkomst over jullie leidende principes de belangrijkste stap. Dat is de kern die blijft. Een VOF, maatschap of zelfs stichting stappen in de statuten snel over het doel heen naar de bestuursregels om fouten te voorkomen. Een tussenstap ontbreekt. Namelijk: wat is leidend bij beslissingen? Waar gaat het steeds om? Waarom

staat niet in dat huwelijkscontract dat liefde en aandacht leidend is voor .. wat je samen wilt? Waarom stelt een maatschap niet dat bijvoorbeeld de vruchtbare bodem leidend is bij besluiten in gebouwen/machines of dat een pensioenbasis leidend is voor de winstverdeling?

11. Tot slot. Duurzaamheid is de richting: verwoord als het verbinden van de drie P's van Planet, Profit en People. Dat woordje verbinden is de sleutel en wordt vaak vergeten: dat is het sociale contract waarin de 3 P's samenwerken. Hoe? In een oud nummer van Dynamisch Perspectief (2013-1) waren onze waarden van 'vrijheid, gelijkheid en broederschap' gekoppeld aan onze economische, culturele en sociale drijfveren. Als principe geef ik het rijtje uit dat nummer mee - en overdenk dan even wat er gebeurt als u het anders combineert - : Economische broederschap, sociale gelijkheid en culturele vrijheid. Dat is nog eens werkbaar! Maar er ontbreekt: *planet*-verantwoordelijkheid. Waar krijgt dat een plaats? Als vierde leidend principe? Als overkoepelend ideaal? Waar dan ook, het hoort er bij: in uw huwelijk of huishouden, in uw onderneming en in uw buurt, in elk nieuw contract. LA



Helmer Wieringa,
adviseur/partner
Land & Co

Je mag er zijn!

Hoe belangrijk het is om 'er te mogen zijn', om tot samenwerking te kunnen komen, schetst de volgende column van Marjan van Duin, een van onze nieuwe redactieleden.

Met een knoop in mijn buik en een klem om mijn maag, me nog kleiner voelend dan Margootje, stapte ik in mijn piepkleine Peugeototje en reed een nieuw avontuur tegemoet. Óp naar Wageningen, naar het kantoor van de BD, waar we een redactievergadering zullen hebben. Na wat zoekwerk in het donker kom ik bij een gebouw met een boerderij-achtige 'look', de Hanenhof! Jullie kennen het wel, zo'n ontvangst in de vergaderruimte, het is net geen hanen- maar een kippenhok, maar dan gaan we toch van start. Acht mensen om de tafel. Volle bak, en voor mij nagenoeg allemaal nieuwe gezichten, doodeng!

Loes, onze bladmanager en voorzitter, vraagt of er iemand soms iets te melden heeft. Ik denk: 'vooruit met de geit, misschien helpt het om die knoop in mijn darmen te ontwarren, dan heb ik het maar gezegd.'

Dus steek ik van wal, de door mij verwachtte storm in: "Al lezende van de stukken, waar wij wat 'mee moeten', bekruipt mij steeds meer het gevoel, dat ik een schooljuffrouw moet zijn, die met een groot dik rood potlood opstellen moet gaan zitten verbeteren. En dat is toch echt het laatste wat ik wil: redigeren! Ik wil juist schrijven, mensen zien, interviews doen, de mensen waar het om gaat in de ogen kijken, hun verhaal horen!"

Altijd ben ik bang dat mensen me niet goed begrijpen, en heb daardoor de neiging overduidelijk te willen zijn, wat weer gechargeerd overkomt. Veel te zwart-wit. Maar gelukkig kon ik dat meteen wel weer aangeven, en mocht het er, ik dus, gewoon zijn.

Dat was toch zo heerlijk, dat mijn ietwat hittepetit-

rige persoontje, (vaak te snel) klaar met ideeën, waardoor ik ga interrumpen, omdat ik bang ben dat ik mijn idee vergeet, het zo mocht doen. Maar nee, waar ik bij andere gelegenheden dan de kous op mijn kop krijg: het mocht er allemaal zijn, ik mocht er zijn!

En beter nog, mijn vergelijking met de schooljuffrouw en het rode potlood, werd ook meteen begrepen en herkend.

Luc, al jarenlang betrokken bij de redactie, legde uit, dat het niet zozeer om fouten verbeteren gaat, maar om samen met de schrijver van een stuk, tot meer helderheid en leesbaarheid van zo'n stuk te komen. Kortom, niet een interview, maar jullie en ik, samen kijken hoe we het voor de lezers zo lees- en begrijpbaar mogelijk kunnen krijgen. Dan zit er geen 'interviewfilter' overheen.

Schrijfhulp (hoewel de juffrouw met het rode potlood dit nog steeds met enige scepsis zo noemt), per telefoon of email vind ik te mager, dus maak jullie borst maar nat; ik kom er aan in mijn Peugeototje om te kijken hoe we samen zo'n 'opstel' beter in elkaar kunnen steken, en soms ook is het goed zoals het is. LA

Tot ziens, Marjan

Marjan van Duin. Oudleerling van Kraaybeekhof. Heeft 20 jaar een eigen tuinontwerp- en adviesbureau gehad. Nu expert bij PUM voor biologische teelten.





Vereniging voor
Biologisch-Dynamische
Landbouw en Voeding

Weet je **deel** van een groter **geheel**

colofon

© 2020 Vereniging voor Biologisch-Dynamische Landbouw en Voeding

Dynamisch Perspectief,
het ledenblad van de Vereniging voor
Biologisch-Dynamische Landbouw en
Voeding verschijnt vier keer per jaar.

nr 2020-1 ISSN 1389-7438
© BD-Vereniging

Redactie | Maria van Boxtel en Herman-Jan Stroes (themareducteur **HJS**), Loes van Loenen (bladmanager), Luc Ambagts **LA**, Isabel Duiniveld **ID**, Wim Goris **WG**, Andries Palmboom **AP**, Marjan van Duin **MD**, Suzanne van Wezel (eindcorrectie) **SW**.

Contact | redactie@bdvereniging.nl

Aan dit nummer werkten mee | Herman-Jan Stroes, Maria van Boxtel, Mathias von Mirbach, Hanna de Vos-Hilhorst, Kalle Heesen, Marion Schoenmaker, Marieke Engwerda, Lian Kasper, Marga Verheije, Ilse Beurskens-van den Bosch, Jaap Vermuë, Marjan van Duin, Piet van IJzendoorn, Teka Kappers, Tessa Arnold, Luc Ambagts, Albert de Vries, Marteniek Bierman. Foto's: Dick Boschloo (p1, 2, 9, 20, 21, 34, 35, 36, 40), Kerstin Hilgers (p 5 o), Michael Althaus (p6), Julia Kneuse, Christiane Bach (p8), Tom Pingel (p9), Brian Elings (p10, 12), Jaanus Jagomagi / Unsplash (p22), Jed Owen / Unsplash (p24), Ton Apon (p26), Shutterstock (p33), Jan Tinneberg / Unsplash (p36).

Coverfoto | Dick Boschloo

Vormgeving | Gerda Peters, Fingerprint

Adverteren | Zie voor alle advertentiemogelijkheden bdvereniging.nl/adverteren

ledenservice

De BD-Vereniging werkt aan de ontwikkeling van de biologisch-dynamische landbouw en voeding met uitwisseling, scholing, onderzoek, advies en publicaties.

Contributie per jaar
Normbijdrage € 50,
steunbijdrage € 75,
minimumbijdrage van € 40 (naar keuze). Jongeren (t/m 23 jaar) en studenten (t/m 27 jaar): 50% korting. Beroepslid (voor boeren, winkeliers, onderzoekers, etc.): € 120, € 180, of € 100. Opgave via bdvereniging.nl.

Initiatief De BD-Vereniging is een initiatieforganisatie. Als je zelf iets wil organiseren is in de meeste gevallen medewerking van de vereniging vanzelfsprekend. De medewerking kan bestaan uit advies, een financiële bijdrage, hulp bij de publiciteit, of samen op zoek gaan naar wat jij nog nodig hebt.

Bureau BD-Vereniging

Costerweg 1D
6702 AA Wageningen
bdvereniging.nl
bureau@bdvereniging.nl
0850 609044
IBAN: NL77TRIO 0212 1887 71
t.n.v. Ver voor BD-landbouw

Bestuur Maria Inckmann-Van Gaalen (voorzitter), Marteniek Bierman (secretaris en vice-voorzitter), Maria van Boxtel (penningmeester), Martha Bruning (BD-jong), Eelco Schaaap

Medewerkers Luc Ambagts (beleid en projecten), Carmencita de Ruiter (administratie), Loes van Loenen (communicatie), Suzanne van Wezel (secretariaat)

Schenken en legaten

Dankzij de warme steun van veel mensen, in de vorm van giften en legaten, werkt de BD-Vereniging aan de ontwikkeling van de BD-landbouw. De vereniging is een Algemeen nut beogende instelling (ANBI). Schenkingen

en legaten zijn vrijgesteld van schenkings- of successierecht. Uw gift is welkom op NL77TRIO 0212 1887 71 t.n.v. Ver voor BD-landbouw. Wilt u ons opnemen in uw testament of wilt u meer informatie over (periodiek) schenken? Belt of mailt u dan met het bureau: 0850 609044, bureau@bdvereniging.nl.

BD-beroepsontwikkeling

Leden die met collega's in gesprek willen over de ontwikkeling van hun werk kunnen via het bureau contact opnemen met Luc Ambagts, lucambagts@bdvereniging.nl.

BD-Jong Activiteiten voor en door jongeren. Voor info, neem contact op met Martha Bruning via bdjong@bdvereniging.nl

BD-preparaten en materialen daarvoor zijn te bestellen via debeerschehoeve.nl of 06 36581305.



Lees méér over samenwerken op
bdvereniging.nl/samenwerken

20 JUNI 2020
verschijnt het themanummer
BLOEMEN

Wil je input geven voor dit
themanummer? Mail naar
redactie@bdvereniging.nl

demeter

Zuiver
Zuivel®
BIODYNAMISCH

NIEUWE VERPAKKING!



MEER INTEGRITEIT VOOR DIEREN, MEER BIODIVERSITEIT
MEER KRINGLOOP, MEER VITALITEIT

'Programma vol geuren en kleuren prikkelt de zintuigen'

Op de landerijen van het Drentse Ruinerwold groeien de kruiden van Het Blauwe Huis, specialist in het telen, drogen en selecteren van biologische en biodynamische kruiden en maker van kruidentheeën, keukenkruiden en kruidenoliën. Op de open dag van zondag 21 juni 2020 krijgen belangstellenden een kijkje in de keuken. 'We laten zien hoe wij ons duurzame bedrijf bestaansrecht geven in de prachtige natuur van Drenthe', zegt Severijn Velmans.

Voor consumenten, supermarktketens, groothandels, toeristen en burens organiseert Het Blauwe Huis jaarlijks de open dag. 'Een traditionele gelegenheid, waarmee we kruidenliefhebbers en -kenners bedanken voor hun keuze voor Het Blauwe Huis. In 2019 waren maar liefst 1.200 kruidenliefhebbers en -kenners erbij.

Drenthe

Het thema dit jaar is Drenthe. 'We zijn er trots op dat we een deel van onze producten verbouwen op onze eigen, Drentse grond. Tijdens de open dag kan men zelf onze akkers en tuinen bezoeken en zien waar veel van de ingrediënten van onder meer onze 'Drentse Blaadjes' vandaan komen.'

Food for thought

Een rijk programma vol geuren en kleuren prikkelt de zintuigen. Er is muziek, eten en drinken, maar ook 'food for thought'. Denk aan lezingen over bijvoorbeeld kruiden als onderdeel van gezonde voeding, workshops kruidenolie maken en een kijkje in de duurzame bedrijfsvoering van Het Blauwe Huis. Ook zijn er rondleidingen over de tien hectare van het bedrijf, is er een kruidenplantenmarkt en staan er stands met producten van Het Blauwe Huis en van andere duurzame ondernemingen. De catering zorgt voor kruidentheeën, taarten, lunch en meer.

Duurzaam, sociaal en biologisch

De open dagen zijn voor het team van Het Blauwe Huis een jaarlijks hoogtepunt. 'We laten zien waar we vandaan komen, waar we nu staan en welke kant we op gaan', zegt Severijn. 'Samen met de consument die van onze producten geniet, willen we de wereld duurzamer en socialer maken. Daarom blijven we vernieuwen. Denk aan de biobased verpakkingen, nieuwe labels voor onze producten, de uitbreiding van onze landbouwgrond en de bouw van een nieuwe kas. Dat laatste hebben we gerealiseerd dankzij crowdfunding tijdens de open dag van 2019. Deze nieuwe ontwikkelingen kunnen bezoekers van de open dag op 21 juni 2020 met eigen ogen bekijken.'



HET BLAUWE HUIS

OPEN DAG
21 JUNI 2020



THEMA:

DRENTHE

Het Blauwe Huis
De Weidenweg 29
Ruinerwold
Open dag: 10 - 16 uur

BLIJF OP DE HOOGTE EN VOLG ONS!



Data en tijden | vrijdag 20 maart,
vrijdag 3 april, donderdag 16 april
van 9.30 – 17.30 uur

Locatie | Warmonderhof,
Wisentweg 12, Dronten

Trainers | Caro van Roon,
Herman-Jan Stroes, Jaap Vermuë
Inhoudelijke vragen | Caro van Roon,
06 53803598, caro@carovanroon.nl

Maximum aantal deelnemers | 15

Kosten | € 150,- plus 21% BTW pp

Inschrijven | [warmonderhof.nl/
trainingen](http://warmonderhof.nl/trainingen) en klik op 'trainingen
2019-2020'

Training de kunst (en winst) van samenwerken

Met trainers die je kent van
BD-Beroepsontwikkeling en
de winterconferentie



Vereniging voor
Biologisch-Dynamische
Landbouw en Voeding



WARMONDERHOF