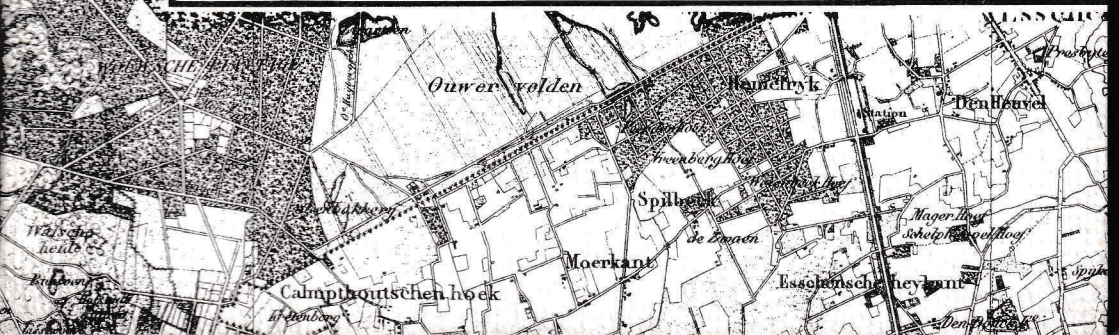




heemkunde kring
DE VIERSCHAER
WOUW

3/4- '91

De Wouwse Coöperatieve Zuivelfabriek



XIII. Personeel en directie

Naast het personeel dat in de beginjaren nodig was in de fabriek, moest er natuurlijk ook een directeur komen. Die directeur moest verstand van zaken hebben op het gebied van zuivel. Voor het overige personeel gold dat niet, dat werd uit de directe omgeving gerecruteerd en moest al doende het vak leren. En dat ging nogal eens met problemen gepaard zoals eerder in dit verhaal bleek bij de botermaker die met een (schone) bezem de melk omroerde!

De eerste directeur in Wouw was A.J.Meintema, een Fries van geboorte. In november 1896 kon Meintema een betrekking als directeur in Leeuwarden krijgen en die nam hij gretig aan. Als zijn opvolger werd J.van Beusekom aangesteld. Hij was als volontair werkzaam in de fabriek. Ook zijn directeurschap was geen lang leven beschoren. In oktober 1898 nam hij wegens ziekte ontslag en opnieuw moesten de Wouwse boeren een directeur zoeken. 76)

Als waarnemend directeur werd C.van Gils aangesteld. Hij was lid van de vereniging en binnen de coöperatie secretaris. In april 1899 werd Van Gils definitief benoemd als directeur. Zijn werkzaamheden duurden tot 1914. Ligtfoot en De Wit zeggen in hun boekwerk "Meten met twee maten" dat de voorzitter onjuistheden had ontdekt in de administratie en dat de directeur-secretaris daarvoor verantwoordelijk werd gesteld. Die nam en kreeg ontslag. Dat gebeurde op 13 februari 1914. Met een proeftijd van drie maanden werd toen volontair F.Hout benoemd als directeur. Op 6 mei volgde zijn definitieve benoeming. Omdat inmiddels de Eerste Wereldoorlog was uitgebroken, werd Hout opgeroepen in militaire dienst. Goede raad was duur, maar L.A.van Loon nam het beheer tijdelijk op zich. Lang duurde dat niet, want op 7 oktober 1914 vroeg F.Hout eervol ontslag aan. En weer zat men zonder directeur. Nu werd gezocht naar een definitieve oplossing want tot nu toe was te vaak naar het geld gekeken. Er werden volontairs benoemd die,

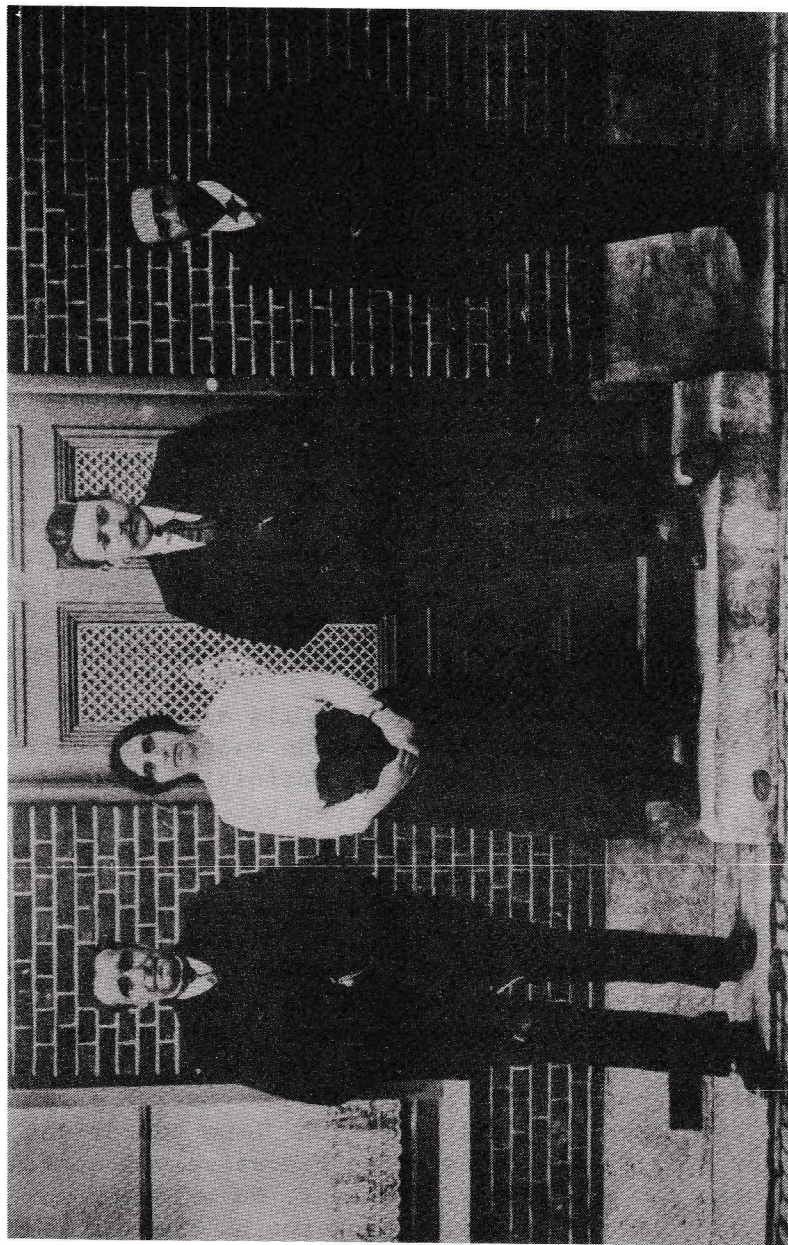


Foto voor het woonhuis van de fam. Witteveen. V.l.n.r.: Derlemans (botermaker), Toos Snijders (kantoor), L. Witteveen (directeur), Pierlot (boekhouder). Foto van rond 1920. (foto: coll. H. Witteveen).

zodra ze kans zagen, een benoeming elders aanvaardden. Ook de benoeming van iemand uit eigen gelederen was niet zo succesvol gebleken. Het duurde tot februari 1915 voor L.H.Witteveen benoemd werd als de nieuwe directeur, opnieuw een Fries van geboorte. Hij bleek een volhouder, want tot 1954 zwaaide hij de scepter in Wouw, waarna hij werd opgevolgd door zijn zoon H.Witteveen.

ARBEIDERS.

In 1894 werd begonnen met vijf arbeiders, maar langzaam aan groeide het personeelsbestand uit tot meer dan 100 personen, zeker toen in Bergen op Zoom de melkinrichting op volle toeren ging draaien en er steeds meer melk verwerkt werd. De aanvulling van het personeel werd meestal gezocht onder personen die in de landbouw werkten. De lonen aan de fabriek waren meestal hoger dan in de landbouw en daarom was het geen probleem om personeel te krijgen. Het aanbod was vaak veel groter dan de vraag. Het krijgen van vakmensen was meestal wel problematisch. De zuivelbond in Breda begon opleidingen te verzorgen voor de sleutelfuncties in de fabriek, zoals botermaker, centrifugist en laborant. Dat waren meerjarige opleidingen met een lesprogramma van een halve dag in de week. Vanuit Wouw werden deze cursussen goed bezocht en dat gaf de fabriek enig soulaas. Maar voor kaasmakers en bedrijfsleiders werden vaak sollicitanten uit het noorden benoemd. Mensen met Friese namen als Hobma en Brandsma streken daartoe in het Wouwse neer. 77)

In de fabriek in Bergen op Zoom was een chef aangesteld die rechtstreeks onder de directeur van de fabriek in Wouw stond en aan hem verantwoording moest afleggen. In de eerste jaren waarin de fabriek draaide, werd over lonen van f 1,- per dag gesproken voor arbeiders. In 1944 was dat gestegen tot een dagloon van f 3,-.

LODEWIJK WITTEVEEN.

Vader en zoon Witteveen waren het die uiteindelijk de fabriek een eigen gezicht gaven. Toen L.Witteveen in 1915 naar Wouw kwam, was hij directeur van Coöperatieve Zuivel-

4
fabriek in het Brabantse Alphen. Hij had daar een aanvoer van 5 miljoen kg. melk per jaar en Wouw betekende een hele vooruitgang, want hier werd drie maal zo veel aangevoerd. Witteveen haalde direct de bezem door het bedrijf en zorgde er voor dat er nauwkeuriger gewerkt werd. Hij ging de boeren voorlichting geven over zindelijkheid en liet de fabriek goed schoonhouden. Toch was men al in 1894 vooruitziend geweest, want er was toen al bepaald dat er in de fabriek niet gerookt of gepruimd mocht worden! 78)

Directeur Witteveen begon direct ook met een ander kaasprogramma. Tot dan toe werd er alleen magere nagelkaas gemaakt. Van 1915 af werd er ook volvette Goudse gemaakt en Edammers met diverse vetgehalten. Toen in 1919 het zilveren jubileum van de fabriek werd gevierd stond die bekend als een van de beste zuivelfabrieken in de provincie. Binnen de coöperatie draaide het prima, misschien wel dankzij de stelregel van Witteveen: *In hoofdzaken eenheid - in kleinigheden vrijheid - en in alles verdraagzaamheid*. Witteveen probeerde op alle mogelijke manieren zijn producten aan de man te brengen. Zo trok hij wekelijks naar de zuivelbeurs in Rotterdam om er op dinsdag de boter en kaas af te zetten. In 1939 werd op beperkte schaal caseïne gemaakt uit ondermelk. Van dat produkt konden textielvezels gemaakt worden. Het was melkwol waarvoor in Leeuwarden een proeffabriek was gesticht. De Wouwse directeur zag hierin grote perspectieven en voortdurend pleitte hij voor een grotere belangstelling voor dit produkt, waardoor de afzetmarkt van zuivelfabrieken belangrijk zou worden vergroot. Na de oorlog bleek dat caseïne het toch niet kon volhouden tegen de synthetische vezels die inmiddels ontwikkeld waren. 79)

WERKER.

Uit bovenstaande bleek al dat L. Witteveen een harde werker was. Hij oefende daarnaast een strenge controle uit op de werkzaamheden van zijn personeel. Zelf schuwde hij het werk ook niet en soms gaf hij zelf het tempo aan.

"Het werk moest razendsnel gebeuren. Als er boven op de zolder kazen versjouwd werden, kon je beneden aan het gestamp van de klompen duidelijk horen hoe laat het was",



Foto uit 1941 in de Wouwse fabriek. V.l.n.r.: Jan Mathijssen (botermaker), Marijn Heijnen (centrifugist), H. Witteveen (stagiaire), Peerke van Tilburg (voorman). (foto: coll. H. Witteveen).

merkte een voormalige arbeider op in een gesprek met Ligtvoet en De Wit. Hoe hard de directeur soms kon zijn blijkt uit een briefje van 11 april 1953 dat aan het personeel van de nieuwe fabriek die inmiddels was verzezen, werd uitgereikt:

"Aan het Personeel, wat in de nieuwe fabriek werkt:

Men dient stipt de hand te houden aan de volgende voorschriften en waarschuwingen:

- 1. Men dient in een behoorlijk tempo te werken.*
- 2. Degene die door onachtzaamheid of slordigheid het een of ander vernielt of beschadigt zal voor de keuze gesteld worden de fabriek te verlaten of in de laagste loonklasse terug gezet te worden.*
- 3. Geen onnodige bussen of vaten behoren in de fabriek te staan, boenders en emmers behoren op de daarvoor aange-
wezen plaats bewaard te worden.*
- 4. Voordat men met de werkzaamheden aanvangt, dient men zich eerst te overtuigen of de ventilatie in orde is.*
- 5. Voordat men naar huis gaat, dient men met slecht weer een gedeelte van de ventilatie af te sluiten, men kan dit aan de assistent vragen. 80)*

LONEN.

Een fraai voorbeeld uit de jaren vijftig is ook een ongedateerde stencil dat aan het kantoorpersoneel werd uitgereikt nadat hun lonen waren verhoogd. Tegenover die verhoging van die lonen moest in de ogen van de directeur wel een grotere prestatie staan:

"...Dit brengt mede dat de werkmethode zal moeten veranderen en dat men moet beginnen met 48 uren per week te werken als minimum. Men dient goed te lezen wat hier staat 48 uren werken. Sigaretten rollen en over het algemeen

COOP.ZUIVELFABRIEK WOUW.

Aan het Personeel, wat in de nieuwe fabriek werkt:

Men dient stipt de hand te houden aan de volgende voorschriften en waarschuwingen:

1. Men dient in een behoorlijk tempo door te werken.
2. Degene die door onachtzaamheid of slordigheid het een of ander vernield of beschadigd zal voor de keuze gesteld worden de fabriek te verlaten of in de laagste loonklasse terug gezet te worden.
3. Geen onnodige bussen of vaten behoren in de fabriek te staan, boenders en emmers behoren op de daarvoor aangewezen plaats bewaard te worden.
4. Voordat men met de werkzaamheden aanvangt, dient men zich eerst te overtuigen of de ventilatie in orde is.
5. Voordat men naar huis gaat, dient men met slecht weer een gedeelte van de ventilatie te sluiten, men kan dit aan de assistent vragen.
6. Als de fabriek geheel ontruimd is komen er meer voorschriften. Men dient dit te beschouwen als een zeer ernstige waarschuwing.

Wouw, 11 April 1953

De Directeur.

Richtlijnen voor het personeel van de nieuwe fabriek in 1953. (Archief H. Witteveen).

4
roken onder het werk komt niet te pas.", schrijft de directeur. 81)

De directeur is van mening dat er voor 100% gepresteerd moet worden. Hij wil ook niet meer dat men op zaterdag voor 1 uur naar het kantoor komt om loon in ontvangst te nemen.

"Het ontvangen van loon dient na de werktijd te gebeuren. Dit is slechts een voorbeeld. Het spreekwoord "tijd is geld" is vooral tegenwoordig juist met deze hoge lonen" gaat directeur Witteveen verder. Hij wil niet meer dat er onder werktijd praatjes worden gemaakt. Gebeurt dat wel, dan is de werknemer in geweten verplicht om die tijd in te halen.

"Vroeger dan regelde het werk de tijd van ophouden, thans is het de klok die de tijd van ophouden aangeeft", besluit de directeur zijn betoog.

En toch...tijdens de afscheidsbijeenkomst met zijn personeel in 1954 werd hij door een paar sterke knapen spontaan op de schouders genomen en door de zaal gedragen, met iedereen er achteraan. Hij keek af en toe wat angstig om zich heen, zo vertelde Witteveen jr. later, want met zo'n panoramisch uitzicht op een hossende menigte had hij wat moeite om zijn evenwicht te bewaren.

"Ik was bang dat hij de haren uit mijn hoofd zou trekken", zei later Frans van Gaans, een van de "dragers".

Lodewijk Witteveen was 69 toen hij zijn ontslag bij het bestuur indiende. *"Ik hoop in het gareel te sterven"*, was een veel gebezigde uitdrukking van hem. Maar dat heeft hij (gelukkig) niet kunnen waarmaken. Hij overleed in Bergen op Zoom in 1960. 82)

HERMAN WITTEVEEN.

En zo komen we bij de laatste directeur van de Wouwse Coöperatieve Zuivelfabriek: Herman Witteveen, de oudste zoon van de man die tot in 1954 het roer in handen had. Als kind liep hij al op de fabriek rond en keek toe, of hielp een handje mee. Na zijn lagere schooltijd ging hij naar de HBS in Roosendaal. Toen hij zijn diploma op zak had, moest hij in 1938 in dienst maar toen korte tijd later de oorlog uitbrak, werd hij terug naar huis gestuurd.



Een foto van Lodewijk Witteveen, directeur van 1915 - 1954. (foto: coll. H. Witteveen).

4

Zijn vader vond dat hij toen maar in de fabriek moest komen werken. "Twee jaar lang verichtte ik van allerlei werkzaamheden, van het bedienen van de stoomketel, tot het assisteren van mijn vader" zegt H. Witteveen. In die twee jaar deed hij veel ervaring op en ontstond bij hem de liefde voor de zuivelbranche. Over die periode zegt hij zelf:

"Dat was een uitstekende maar ook harde leerschool. Wouw was in die tijd een van de weinige vrije fabrieken; dat wil zeggen, ze was niet aangesloten bij de ZEV en diende dus alle aangevoerde melk zelf te verwerken. Er werd in hoofdzaak kaas geproduceerd, maar daarnaast ook boter, die vader Witteveen iedere dinsdag van de week zelf in Rotterdam op de zuivelbeurs moest zien te verkopen. Daarnaast hoorde bij Wouw in die tijd ook nog een consumptiemelkbedrijf te Bergen op Zoom. Een dergelijk bedrijf en een strenge leermeester (want dat was mijn vader) vormde de basis voor een all-round-opleiding." 83)

In 1942 vertrok Herman naar Bolsward naar de zuivelschool. Die opleiding duurde twee jaar en alleen in de vakanties kwam hij naar huis. "Over de afstand Bolsward-Wouw deed je in die tijd 12 uur, dus je ging niet zo maar even op en neer", herinnert de oud-directeur zich nog. Op D-day in 1944 was hij in Bolsward, maar na het behalen van het diploma ging hij zo snel mogelijk naar huis. Werk was er elders niet te vinden, dus ging hij in Wouw aan de slag als assistent van zijn vader. Van 1944 tot 1950 was hij hier werkzaam. In 1950 werd Herman Witteveen benoemd tot directeur van de zuivelfabriek in St. Anthonis. Daar was het zijn taak een volledige reorganisatie door te voeren, want de boterfabriek moest omgebouwd worden tot een kaasfabriek. In 1952 werd daar de eerste kaas gemaakt in een gloednieuwe fabriek. Tot 1954 bleef hij daar en toen zijn vader in dat jaar met pensioen ging keerde Herman naar Wouw terug om er de taak van zijn vader over te nemen. De vernieuwing van de fabriek was toen in volle gang. Een nieuw gedeelte was reeds klaar. Herman zette de modernisering van het bedrijf voort. Wat achterhaald was werd afgestoten zoals de graanmaalterij, de eierhandel en het wei-poeder maken. De melkinrichting te Bergen op Zoom werd overgebracht naar de nieuwbouw in Wouw en ingericht met



Personeel van de fabriek in 1952. Onder v.l.n.r. Willem Mathijssen, Pieter Jan Bastiaanse, Janus Suykerbuyk, Kees Suykerbuyk, .. Hertoghs, Peerke Oosterbosch, Kees de Bruyn. Achter: v.l.n.r. Door Maas, ? , de stoker, .. v.d. Molen, Jac Rovers, Hein v.d. Brand, Jantje Hopmans, .. Belleter, ?, ? , ? , ? , Marijn Heijnen en Bernard v.d. Meer. (coll. H. Witteveen).

moderne machines onder meer voor het steriliseren van melk in flessen en de kaasmakerij werd opnieuw ingericht. Vanaf 1965 dienden zich diverse fusies aan. Eerst tussen Roosendaal en Wouw, waardoor Wouw de kaasmakerij van Roosendaal overnam en Roosendaal ook de consumptiemelk van Wouw ging verwerken. Korte tijd later kwam Huijbergen er bij en zo ontstond de VCZ "Roosendaal". In 1972 werd dat uitgebreid tot de VCZ Brabant-Zeeland.

In deze periode van fusies wist H. Witteveen telkens de wegen te vinden om met zijn eigen bestuur en met zijn collega-directeuren (en hun besturen) door overleg de weerstanden te overwinnen die er van nature ontstaan als er gepraat moet worden over het opheffen van de eigen zelfstandigheid en het delen van leiding en besluitvorming.

De eerste fusie, zo meende Witteveen, was de moeilijkste. Roosendaal en Wouw konden weliswaar geen vijanden genoemd worden, maar het waren beslist ook geen vrienden. Het initiatief werd indertijd genomen door Roosendaal, die Wouw benaderde met voorstellen die neerkwamen op het inlijven van Wouw bij Roosendaal. *"En voor je dan door praten, rekenen, en het zoeken van alternatieven, het met elkaar eens bent geworden op basis van gelijke rechten en de vorming van een tweehoofdige directie, dat is er heel wat water naar de zee gestroomd"*, was de mening van H. Witteveen. 84)

De volgende fusies waren niet zo moeilijk, omdat ondertussen elders in het zuiden ook fusieblokken van coöperaties waren ontstaan. (Zie het hoofdstuk 'Een zuivelgigant'). Dan gaat de factor meespelen dat ingezien wordt dat je het op den duur alleen toch niet kunt redden. Om de overblijvende zeven zuivelcoöperaties in West-Brabant en Zeeland bij elkaar te brengen, paste Witteveen een andere methode toe, in de geest van: Willen jullie een fusie? Het antwoord was ja; dan maken we samen een nieuw statuut, fuseren morgen en gaan daarna de problemen oplossen die we veroorzaakt hebben.

De opzet slaagde volkomen, zodat in zes maanden tijds het VCZ-blok van 58 miljoen kg. melkaanvoer steeg tot 157 miljoen. "Ik denk", zo zegt Witteveen, "dat dit snelle resultaat mede te danken is geweest aan het feit dat ik in die tijd voorzitter was van een vereniging van directeuren, een vereniging waar alle zuiveldirecteuren van Brabant lid



De heer H. Witteveen, stafdirecteur Sociale Zaken in 1983 kort voor zijn afscheid. (foto: coll. H. Witteveen).

van waren, die maandelijks een bijeenkomst organiseerden voor het uitwisselen van ervaringen".

Vier jaar later fuseerden de vijf fusieblokken tot Campina (totale melkaanvoer 1672 miljoen). Daarmee was ook de leidinggevende rol van Witteveen als belangenbehartiger voor de Wouwse en Westbrabantse melkveehouders uitgespeeld. Herman Witteveen ging vanaf 1977 deel uitmaken van een hoofddirectie met zeven leden en hij kreeg daarin de portefeuille 'sociale zaken'. Bij de integratie met DVM werd hij stafdirecteur Sociale Zaken. Tot hij op 3 juni 1983, op een leeftijd van 64 jaar, met pensioen ging en daarmee een punt zette achter zijn actieve carrière in de zuivel. 85)

Bij zijn afscheid in 1983 kreeg hij uit handen van Gielles Borrie, burgemeester van Eindhoven (geboren in Bergen op Zoom en volgens zijn eigen woorden in zijn jeugd opgegroeid met melk van "de Wouwse"), de koninklijke onderscheiding van Ridder in de orde van Oranje Nassau.

Melkfabrieken Wouw en Roosendaal gaan samen

*Veertig miljoen
kilogram melk
per jaar*

(Van een onzer verslaggevers)

Op een gelijktijdig te Roosendaal en Wouw gehouden buitengewone vergadering van de Verenigde Zuivelproduktfabriek „Het Anker“ te Roosendaal en de Coöperatieve Zuivelfabriek en Maalderij te Wouw met praktisch algemeen stemmen besloten tot het aangaan van een fusie in de vorm van oprichting van een naam: Verenigde Coöperatieve Zuivelbedrijven „West-Brabant“ G. A.

Dit onder voorwaarden, dat 90 procent van het aantal melkleverende leden der beide coöperaties tenminste ook 90 pct van de totale hoeveelheid in 1963 door leden geleverde melk vertegenwoordigend, de gevraagde volmacht tot oprichting van de nieuwe vereniging.

Met dit besluit is de kroon gezet op de onderhandelingen tussen de besturen en de directies van de beide fabrieken, die sinds 1962 zijn gevoerd.

Tezamen tellen deze twee coöperaties ongeveer 1200 leveranciers van melk met een totaal van 40 miljoen kilogram per jaar.

Deze nieuwe vorm eenheid past dan bijzonder goed aan bij de eenheden welke Breda Tilburg en Den Bosch sinds de daar plaats gehad hebbende fusies tot stand kwamen.

Kostenbesparend

Als de nieuwe eenheid is gevormd zal door de fabriek te Roosendaal de consumptiemelk worden verwerkt, terwijl de fabriek te Wouw zich zal specialiseren in de kaasfabrikage.

Er zal een nieuw bestuur worden gevormd, waarbij zal worden uitgegaan van een aantal kringen, die ieder een vertegenwoordiger in het bestuur kunnen berusten bij de directeuren J. Rypma en H. Witteveen, die in overleg met het bestuur tot een taakverdeling komen.

Door de concentratie zal belangrijk

kostenbesparend kunnen worden gewerkt terwijl specialisatie verder kan doorgevoerd worden.

De verschillende voordelen aan deze grotere eenheid verbonden, werden te Roosendaal toegelicht door de voorzitter de heer G. Vos, te Wouw door directeur H. Witteveen en voorzitter J. Moutwen.

Een melkprijs

Door de accountantsdienst van de Brabantse Zuivelbond is de financiële positie van beide fabrieken bestudeerd. Daarbij bleek, dat de opzet van de beide bedrijven volkomen gezond was. Uit het vermogen van „Het Anker“ zal f 450.000,- worden overgeboekt op het ledenkapitaal van de leden van deze coöperatie.

Hierdoor kan worden bereikt, dat de uit te betalen melkprijs — zodra de nieuwe coöperatieve vereniging een feit is geworden — overal gelijk zal zijn.

Zowel op de vergadering te Roosendaal als te Wouw viel een groot enthousiasme te bespeuren. Te Roosendaal waren enkele oud-bestuursleden van de vroegere melkfabriek St.-Jan aanwezig.

De St.-Jan ging reeds eerder een fusie aan met Het Anker. De Sprundelaren verklaarden ter vergadering dat zij de voordelen van deze fusie volledig konden beamen.

Te Wouw sprak het lid ir. Geuze, voorzitter van de Vereniging Coöperatieve suikerfabrieken, woorden van lof tot de besturen en directies van de beide fabrieken voor de gedegen voorbereiding van dit fusievoorstel. Hij wees daarbij nog op de algemene tendens tot het vormen van grotere eenheden. Olags og werd in het Noorden van Noord-Holland door fusie een eenheid van 150 miljoen kilogram melk verkregen.

Er waren uiteraard uit de beide vergaderingen nogal wat vragen over het toekomstige beleid. In grote lijnen ligt dit beleid wel vast. Deze materie komt echter pas in details aan de orde wanneer de nieuwe vereniging zal zijn opgericht.

Tevoren zullen de leden van de coöperaties nog ieder apart een vergadering hebben om de balans en winst- en verliesrekening over het boekjaar 1964 te bespreken.

Gedacht wordt de nieuwe vereniging per begin januari 1965 te doen starten.

Knipsel uit 1964 over de op handen zijnde fusie.



Deze uitgave werd mede mogelijk
door de financiële steun van de
Drankencentrale "Wouw" B.V.

