

PULA IMVULA

>> GROWING FOOD >> GROWING PEOPLE >> GROWING PROSPERITY >>



MEI
2016

Graan SA tydskrif vir
ontwikkelende boere

Lees Binne:

- 03 | Praktiese aspekte van bemarkingsbestuur
- 04 | Graan SA – hoe dit werk
- 07 | Dit is die moeite werd om 'n goeie werkgewer te wees



(Foto geneem deur Johan Kriel)

Terugblik oor die afgelope seisoen

As boere moet ons altyd streef daarna om te verbeter. Ons moet elke jaar werk daaraan om dinge beter te doen as wat ons gedoen het in die vorige jaar. Vanjaar was 'n uiters moeilike jaar vir die meeste Suid-Afrikaanse boere. Die droogte was die grootste beperkende faktor. Baie boere was nie eens in staat om 'n gewas te oes nie. Dit is baie hartseer, maar die enigste opsie is om onself reg te kry en weer te begin.

Boere is baie sterk en baie sal maniere vind om weer te begin en weer op te bou. Die sleutel om weer terug te kom in produksie is om nie in

stilte te ly nie. Onthou dat die meeste boere in 'n soortgelyke situasie as jy sal wees. Praat met jou medeboere, praat met jou landbouvertegenwoordigers en praat met jou voorligtingsbeamptes. Bespreek strategieë en metodes om beter voorbereid vir toekomstige droogtes te wees. Leer uit jou foute en jou bure se foute ten einde beter voorbereid te wees vir moeilike tye wat voorlê.

Hoe om te beplan op grond van jou waarnemings gedurende die droogte?

Een ding wat ek waargeneem het tydens die droogte vanjaar, was dat die mense wat ywerig was oor dinge soos onkruidbeheer en





OUMA JANE SÊ...

Elkeen van ons het die grootste geskenk van alles ontvang – die gawe van lewe. Ons is op hierdie aarde geleentheid gegee en dit hang van ons af om dit gebruik en die beste van elke situasie te maak. Indien ons samelewing goed moet funksioneer, moet elkeen van ons verantwoordelikheid vir ons dae neem en 'n positiewe bydrae tot ons samelewing maak. Die regering en die politici is nie verantwoordelik vir enigeen van ons nie – ons is verantwoordelik vir onself, ons gedagtes en ons dae.

Om 'n regering te bestuur, kan dieselfde wees as om 'n "stokvel" te bestuur.

- Die lede van die stokvel kies die leiers (ampsdraers) – dit is soos die algemene verkiesing wanneer ons die leiers van ons land verkies.
- Die lede van die stokvel maak 'n bydrae tot die "geldsak" (dit is dieselfde as die publiek wat hulle belasting bydra tot die regering).
- Hoe die geld gebruik gaan word, word bespreek deur al die lede van die stokvel en elke lid moet by die reëls hou (die wette wat deur die parlement gemaak word).
- Met 'n stokvel is die enigste geld wat gebruik mag word, die geld wat deur die lede inbetaal is en mag slegs gebruik word in ooreenstemming met die reëls van die stokvel. Die enigste geld wat die regering het, is die geld wat deur SAID ingesamel is vanaf die belastingbetalers van die land.
- Indien jy nie 'n lid van die stokvel is nie en jy dra nie daartoe by nie, is jy nie geregtig om daarvan te eis nie.
- Indien al die geld opgebruik is, kan daar geen spandering meer wees nie.

Ons almal verstaan die werking van 'n stokvel, maar dit lyk asof ons nie verstaan hoe 'n regering werk nie – die inkomste en uitgawe. Ons ontwikkel 'n samelewing waar die algemene publiek voel dat die regering vir alles moet betaal – gratis mediese dienste, kindertoelae, verskillende pensioene en skenkings, voedingskemas, gratis onderwys, om maar net 'n paar te noem. Die groot vraag is – waarvandaan moet die geld kom? Werk is skaars – wanneer jy in diens geneem is, of jou eie besigheid het (as 'n boer) dra jy by tot die ekonomie – jy betaal BTW, inkomstebelasting en petrolheffings, ensovoorts. Indien jy egter nie finansiële aktief is nie, maak jy nie 'n positiewe bydrae tot die land nie. Ons is bevrees dat ons 'n punt gaan bereik waar die regering (soos 'n stokvel) net eenvoudig nie meer die geld gaan hê om vir alles te betaal nie. Wat gaan ons dan doen? Hoe gaan ons die massa-optrede van die ontevrede en verblinde lede van ons gemeenskap stop?

Kom ons neem verantwoordelikheid vir ons lewens – ons keuses, ons kinders, ons families en ons gemeenskap. Uiteindelik is die individu die kleinste eenheid van ons gemeenskap en elkeen moet 'n bewuste keuse maak om 'n aktiewe deel van ons ekonomie te vorm en 'n verantwoordelike landsburger van ons land. Hou aan met boer – jy maak 'n baie waardevolle bydrae tot Suid-Afrika! 🍀



PRODUKSIE

Onkruidbeheer is belangrik om grondvog te bewaar, veral wanneer plante onder stres verkeer. (Foto geneem deur Jerry Mthombothi)

Terugblik oor die afgelope seisoen

algemene goeie praktyk, steeds daarin geslaag het om 'n klein gedeelte van 'n gewas te produseer, selfs met die klein hoeveelheid reën wat geval het. Iets is altyd beter as niks, veral wanneer gewaspryse hoog is. Dit kom alles neer op vogbewaring.

Dit is gedurende droë tye soos die jaar wat ons so pas ervaar het, dat jy die geweldige impak wat onkruid op 'n gewas kan hê, kan sien. Dit is van kardinale belang om seker te maak dat jou spuitprogram effektief is om dit te verseker. Waar onkruid prominent is, is gewasse vertraag en waar onkruidbeheer goed is, lyk baie gewasse baie beter. Onkruid is die grootste vyand van die saai-boer, veral tydens 'n droogte.

Nog 'n faktor wat ek waargeneem het die afgelope seisoen, was hoeveel water verlore gaan as gevolg van afloop. Jy kon dalk al opgemerk het, veral in die westelike dele van die land, dat mielies in die laagliggende gebiede altyd groener was en baie beter gegroei het. Indien jou lande ongelyk en swak gekontoer is, kan jy 'n beduidende hoeveelheid water verloor as gevolg van afloop. Ons moet probeer om hierdie situasie soveel as moontlik te voorkom. Elke druppel tel.

Nog 'n faktor wat 'n rol gespeel het, is bemesting. Dit is 'n delikate saak, omdat dit goeie begrip van klimaatstoestand vereis om belangrike besluite te neem. Jy kon dalk gedurende die droogte opgemerk het dat in sekere lande mielies relatief goed gegroei het, maar geen koppe of graan geproduseer het nie. Dit mag gewees het as gevolg van die feit dat die boer sy mielies topbemesting toegedien het voor 'n baie warm en droë tydperk, terwyl die mielieplant besig was om onder druk te verkeer. Soms kan ons ons oeste onder onnodige stres plaas wanneer ons kunsmis toedien.

As jy glo dat die droogte sal aanhou, kan dit 'n wyse besluit wees om nie topbe-

mesting van kunsmis toe te dien totdat daar beduidende reën is en die gewasse weer kragtig groei nie. Deur dit te doen, kan jy nog steeds 'n kans staan om iets te oes, omdat die plant nie blootgestel aan stres sou wees nie. Onthou dat indien 'n plant onder stres is en ons dien topbemesting toe, sal dit die plant onder verdere stres plaas, maar as die plante aktief en sterk groei, sal die kunsmis voordele hê. Tydsberekening is alles.

Wanneer jy rondgery het tydens die droogte, was dit ongelooflik om die variasie in potensiële oes te sien van een blok mielies na die volgende. Afgesien van onkruidbeheer, was baie daarvan te danke aan kultivarkeuse. Sommige mieliekultivars gaan beter vaar gedurende droogte as ander. Dit is waarom dit belangrik is om kommunikasie te behou met die verskillende saadvertegenwoordigers en boeredae waar hulle kyk na proewe van verskillende kultivars, by te woon. Hou jou vinger op die pols van kultivarontwikkeling. Daar is 'n aantal saadmaatskappye wat byna op die punt is waar hulle amptelike droogtebestande kultivars gaan vrystel.

Wanneer jy met verskillende boere oor hul kommer oor die droogte praat, sal baie vir jou sê dat hulle bang is vir die bedreiging wat dit op voedselsekureit en voedselpryse het. Dit is die uiteinde-like bron van kommer. Boere moet voortdurend werk aan die verbetering van hul produksiemetodes en bestuur, nie net vir hul eie besigheid nie, maar ook om die nasie te voed. Droogtejare sal terugkom en ons as boere moet aanpas, verbeter en leer uit die moeilike jare om beter te doen in die jare wat voorlê. 🍀

Artikel verskaf deur Gavin Mathews, Baccalaureus in Omgewingsbestuur. Vir meer inligting, stuur 'n e-pos na gavmat@gmail.com.



Praktiese aspekte van bemarkingsbestuur

Teen die tyd dat hierdie artikel gelees word, kan ons óf nog droogte ervaar of dalk verligting van die droogte ervaar. Wat ook al die geval is, sal dit nie moontlik wees om 'n gewas op hierdie stadium te plant nie, behalwe miskien 'n bietjie groente of voer. 'n Mens kan dus vra waarom 'n artikel oor bemarkingsbestuur. Beskou hierdie artikel as 'n verlenging van die vorige artikel met betrekking tot wanneer dinge verkeerd loop in jou besigheid.

Diegene van julle wat die droogte tot dusver oorleef het, moet besef dat jy jou boerdery sal moet aanpas om droogtetoestande te akkommodeer. Droogtes is deel van ons boerdery in Suid-Afrika.

Gebruik jou beskikbare tyd om weer te dink en weer jou besigheid te beplan, insluitende jou bemarkingsbestuur. 'n Belangrike aspek van die winsgewendheid van 'n onderneming is om op die voorpunt van bemarkingsbestuur te bly.

Wanneer jy oorweeg om jou boerdery aan te pas, asook moontlik oorweeg om ander produkte te produseer, onthou om nooit, ooit enige produkte te produseer voordat jy nie die bemarking van die produk beveilig het nie. Dit is baie, baie belangrik om in staat te wees om jou produkte te bemark wanneer dit gereed is vir bemarking.

Hoe om bemarking te verbeter

Kom ons kyk na 'n paar praktiese wenke om bemarking te verbeter.

- Indien daar onsekerheid oor die mark is en jy voel om die mark te toets, doen dit op 'n klein skaal.
- As deel van 'n bemarkingsplan, moet 'n analise van die mark gedoen word – kry inligting van verbruikers met betrekking tot die moontlike verwagtinge vir 'n spesifieke produk. In Suid-Afrika koop meer gegoede verbruikers by groot handelaars, terwyl behoeftige mense koop by die informele 'gerieflike' afsetpunte van smouse en spazawinkels as gevolg van verskillende behoeftes.
- Versamel soveel inligting as moontlik oor die bemarking van die produkte wat jy oorweeg (Lees, woon boeredae by, besoek ander produsente, ensovoorts).
- Besoek bemarkingsplekke soos 'n silo, veeverkope, varsprodukte markte, abattoirs, ensovoorts. Dit is belangrik om vertrou te wees met die werking van hierdie bemarkingskanale.
- Wees baie versigtig om gedurig 'n bemarkingsplan te verander in 'n poging om die hoogste prys te verkry. Wees eerder tevrede met 'n goeie gemiddelde, maar stabiele prys.



Doen alles binne jou vermoë om te verseker dat elke plant 'n goeie wegspring het.

- Indien moontlik, probeer om die bemarking van 'n spesifieke produk via twee of meer kanale te diversifiseer.
- Indien produksiekoste bekend is, is dit baie makliker om te besluit oor 'n minimum prys vir 'n produk. Dit is eintlik 'n absolute vereiste om jou produksiekoste te bepaal en die gelykbreekpunt ten opsigte van prys te bereken.
- Beheer die bemarking van jou produkte deur die hou van behoorlike rekords van produkte wat geoes en verkoop is.
- Kyk, ondersoek en ontgin nismarkte – 'n klein gespesialiseerde mark vir 'n spesifieke produk kan baie winsgewend wees.
- Laastens, stel 'n bemarkingsplan saam wat dan deel van die produksie bestuursprogram vir die spesifieke onderneming moet wees.

Die bemarkingsplan moet 'n beskrywing van die manier of maniere bevat hoe jy elke produk gaan bemark, asook wanneer en waar en moontlike hoeveelhede en verwagte prys. Hou in gedagte dat produkte op verskillende maniere bemark kan word. Soos byvoorbeeld:

1. Uit-die-hand verkope, insluitend variasies soos verkoop langs die pad, verkoop in die dorp of verkoop by 'n "Boeremark".
2. Veilings, ook bekend as verkope. Produkte soos groente, vrugte, blomme en diere kan per veiling bemark word. Die meeste van ons sal bewus wees van varsprodukte markte in die groter sentra.
3. Kontrakte – 'n kontrak wat 'n ooreenkoms tussen 'n verkoper en 'n koper vir 'n spesifieke produk van 'n spesifieke kwaliteit en kwantiteit verhandel teen 'n spesifieke prys.
4. Verskansing en opsiekontrakte. Dit is 'n baie gespesialiseerde vorm van bemarking

van sekere produkte en vereis 'n deeglike kennis van die stelsel.

5. Waardetoevoeging impliseer dat iets gedoen word om aan die basisprodukt nut vir die verbruiker toe te voeg, soos verpakking in kleiner hoeveelhede, om groente te skil en te verpak, om blatjang te maak, mielie-meel, joghurt, ensovoorts.
6. Uitvoer – vandag is die uitvoer van landbouprodukte aan die orde van die dag. Die grootste uitdaging van uitvoermarkte is hoeveelheid, gehalte en betroubare, konstante lewering.
7. Vir die graanboer is ander alternatiewe beskikbaar, soos om jou produk direk aan jou naaste silo te verkoop op 'n daaglikse basis, omdat jy oes teen 'n prys wat per dag bepaal word – die sogenaamde loko prys.

Die nuutste neiging van bemarking van plaasprodukte is dat boere, of as enkel persoon, of 'n groep, besig is om al hoe meer betrokke te raak by waardetoevoeging tot produkte en/of die uitvoer van produkte.

Indien jy 'n sukses van die bemarking van jou produk/te wil maak – ongeag hoeveelheid – moet jy kwaliteit produkte produseer, dit behoorlik verpak, betyds lewer en voldoen aan enige ander regulasies met betrekking tot bemarking. 🍌

Artikel verskaf deur Marius Greyling, Pula Imvula medewerker. Vir meer inligting, stuur 'n e-pos na mariusg@mcgacc.co.za.

Graan SA – hoe dit werk

1



Foto 1 - 2: Die jaarlikse Graan SA Kongres is gehou te NAMPO Park op 2 - 3 Maart 2016.

Graan SA het sy jaarlikse kongres vroeg in Maart vanjaar gehou. Dit is goed bygewoon deur boere wat gestuur was as afgevaardigdes van hul streke. Baie boere verstaan die proses, maar 'n paar nuwe lede van die organisasie mag wonder hoe die besluit geneem word wie die Kongres as 'n afgevaardigde kan bywoon.

Wat is Graan SA en hoe werk dit?

Graan SA is 'n vrywillige vereniging van graanboere. Dit beteken dat boere in die graanproduksie besigheid wat gemeenskaplike belange deel, kan besluit om as lede aan te sluit deur die betaling van die vereiste ledegeld/heffings soos besluit deur die Kongres.

Die missie van Graan SA is om ondersteuning en dienste aan graanprodusente te verleen, maar ook om die gekombineerde stem van graanprodusente te verteenwoordig om kommoditeitskwessies, asook aangeleenthede met die regering en ander rolspelers in die sektor, aan te spreek. Hierdie ondersteuning is uiteenlopend en sluit die monitering van alle aangeleenthede wat 'n invloed op die welstand en volhoubaarheid van die sektor het, in – van insette tot tariewe, dieselkortings, navorsing en ontwikkelingsprojekte en die regering se beleid wat die landbousektor raak.

Dit is duidelik dat indien boere kenners het wat voltyds vir hulle werk, 'n span wat die sakeomgewing moniteer en optree as 'n wag-

hond wanneer dit nodig is, beteken dit dat boere beter geposisioneer is om te konsentreer op hul eie boerdery. Dit is hoekom dit so belangrik is om so 'n organisasie in plek te hê. In werklikheid is dit algemene praktyk vir verskillende kommoditeite om soortgelyke belangegroep organisasies te hê. Graan SA is dus basies soos 'n eksklusiewe klub. Lede betaal "ledegeld", wat ons noem "heffings". Dit gee hulle toegang tot die voorregte en voordele wat deur die organisasie gebied word en hulle verdien die reg om besluite van die liggaam te beïnvloed deur 'n konstitusionele en demokratiese proses.

Dit is belangrik om te verstaan dat daar absoluut geen plek vir politiek in die organisasie is nie. Die Graan SA Grondwet stel dit duidelik dat dit 'n apolitiese organisasie is, dit wil sê, nie beheer word deur enige politieke party nie.

Graan SA is gestig op vier baie sterk beginsels:

1. **Graan SA is 'n vrywillige vereniging van graanboere** wat in die lewe geroep is om die belange van sy lede te verteenwoordig.
2. **Graan SA wil erken word as 'n outonome en onafhanklike graanprodusente organisasie.** Hy wil betrokke wees by alle sake wat betrekking het op die welstand van die bedryf en om geraadpleeg te word oor beleidskwessies rakende die bedryf.
3. **Graan SA is sterk apolities** en kwessies word net op meriete en gesonde sakebeginsels, sonder enige partypolitiese oorweging, hanteer.

4. **Graan SA word deur boere beheer, vir boere** en gestruktureer om demokratiese beheer van lede oor hul verkose amptdraers te verseker.

Enige graanprodusent wat graan produseer vir bemarking, wat die voorgeskrewe ledegeld of heffings betaal aan die organisasie en wat die doelwitte en Grondwet van Graan SA ondersteun, kan 'n volwaardige lid van Graan SA wees.

In Graan SA se Ontwikkelingsprogram vir Boere is daar twee vlakke van lidmaatskap. Die eerste is die "Studiegroep lid". 'n Studiegroep lid moet 'n boer wees wat minder as 250 ton graan produseer. Alle ander lede moet boere wees wat graan produseer vir bemarking. Studiegroep verteenwoordigers uit elk van die streke word jaarliks benoem om te dien op die Boere Ontwikkelings Werkgroep. Die ampstermyn vir hierdie studiegroep verteenwoordigers op die werkgroep is 'n jaar en dié persone kan in aanmerking kom vir herverkiesing vir 'n volgende termyn na die jaar termyn. Studiegroep verteenwoordigers wat uit hul streke genominee is om te dien op die werkgroep, het die mag om te stem in die werkgroep. Studiegroep lede is nie gedelegeer om die kongres by te woon nie. Elke studiegroep moet ten minste tien lede hê wat graan produseer en elke boer kan net aan een studiegroep behoort.

Dit is anders as die lid wat sy heffing betaal en is 'n spesiale bedeling wat deur die Kongres

goedgekeur is. Dit is omdat dit die bedoeling is dat die organisasie meer inklusief moet wees deur kleinskaal produsente en ontwikkelende boere in te sluit en hulle 'n stem te gee; en om hulle bewustelik te bemagtig deur die ontwikkeling van vaardighede, opleiding en mentorskap. Die doel is om elke individu wat wil, ongeag die grootte van sy of haar bedryf, te help om hul grond op die beste moontlike manier te boer en om die beste moontlike produksie te behaal.

Die langtermyn doel is om boere met potensiaal te help om ten volle gekommerisialiseer te word. Hierdie boere word erken deur die aantal ton graan wat hulle produseer en word '250 Ton Klub' lede. In der waarheid produseer baie lede van die klub baie meer – sommige produseer tot 1 500 ton. Hierdie boere gradueer deur die Ontwikkelingsprogram vir Boere, want hulle is suksesvolle Nuwe Era kommersiële boere. Graan SA hoop dat al hierdie boere sal aansluit by die organisasie as lede wat volle heffing betaal en deelneem aan die strukture. 250 Ton Klub lede produseer meer as 250 ton graan per jaar, betaal die volle ledegeld of heffings en onderskryf die doelwitte van Graan SA. Lede van die 250 Ton Klub mag gedelegeer word om die kongres by te woon. Om te dien op die Nasionale Uitvoerende Gesag van Graan SA, moet 'n boer 'n verkose afgevaardigde na die Kongres wees en moet 'n aansienlike gedeelte van sy boerderyinkomste uit die produksie en bemarking van graan verdien. (12.3).

Hoe werk die Kongres?

Dit is baie belangrik om te verstaan dat die Kongres 'die hoogste gesag' van Graan SA is, volgens die organisasie se grondwet. Mense maak dikwels die fout om te dink dat dit die Nasionale Uitvoerende Gesag en die Bestuurskomitee is wat die hoogste gesag is, terwyl dit nie die geval is nie. Dit is betekenisvol en maak dit selfs meer belangrik vir elke lid om versigtig te oorweeg wie om te nomineer as afgevaardigdes van hul streek en wie die beste die boer se belange by die Kongres sal verteenwoordig. Afgevaardigdes het die verantwoordelikheid om te stem vir baie belangrike sake wat die aktiwiteite van die organisasie beïnvloed in terme van werk wat gedoen is, leierskap van die organisasie en selfs veranderinge aan die Grondwet.

Jou afgevaardigde moet 'n bona fide boer wees wat graan produseer om te bemark, 'n persoon wat boerderykwessies in jou streek ken, wat in staat is om die besigheid van die organisasie te verstaan en wat sal opstaan vir jou belange. Die boer wat die Kongres bywoon as 'n afgevaardigde, moet 'n leier wees wat jou stem op die algemene vergadering sal wees en wat sal terugkeer huis toe om die boere in jou streek te vertel wat daar bespreek en besluit is. Jou plaaslike afgevaardigdes is in wese kampioene op nasionale vlak.



Dit is belangrik om te let op die spesiale bedeling in die Grondwet met betrekking tot Nuwe Era Graanprodusente, wat 'n teken is van die voorneme van die Kongres om te integreer met swart graanboere: *“Met betrekking tot afgevaardigdes van kommersiële swart graanprodusente aan die Kongres, word 'n afvaardiging van 32 (twee en dertig) toegeken. Hierdie afgevaardigdes sal nie bepaal word aan die hand van produksie of die betaling van kommoditeitsheffing in hul streke nie”*. (Let wel: Dit geld vir afgevaardigdes na die Kongres, maar nie aan die lede wat verkies is om te dien op die Nasionale Uitvoerende Gesag nie). *“Die 250 Ton Klub sal jaarliks twee en dertig afgevaardigdes na die Kongres verkies tydens die jaarlikse vergaderings gehou voor die kongres. 16 Afgevaardigdes sal verkies word uit die oostelike diensgebied en 16 afgevaardigdes sal verkies word uit die westelike diensgebied. Die aangestelde afgevaardigdes na die Kongres moet aan die kwalifikasies vir lidmaatskap voldoen soos uiteengesit in artikel 5.1.4”*.

250 Ton Klub lede (ontwikkelende produsente)

Lede van die 250 Ton Klub wat:

- 5.1.4.1 Meer as 250 ton graan vir bemarking produseer;
- 5.1.4.2 Die neergelegde ledegeld en heffings kommoditeit aan Graan SA betaal; en
- 5.1.4.3 Die doelwitte van Graan SA nastreef; kwalifiseer vir lidmaatskap van Graan SA.
- 5.1.4.4 Lidmaatskap word verkry ooreenkomstig die voorskrifte van die Regulasies wat uiteengesit word.
- 5.1.4.5 Lede van die 250 Ton Klub mag gedelegeer word om die kongres by te woon.

Al die afgevaardigdes na die Kongres sal stem vir die sleutel leierskapposisies van een voorsitter en twee vise-voorsitters. Die afgevaardigdes na die Kongres het die verantwoordelikheid om te stem vir een verteenwoordiger per streek om te dien op die Nasionale Uitvoerende Gesag.

Die Nasionale Uitvoerende Gesag

Die Nasionale Uitvoerende Gesag is die hoogste gesag wanneer die Kongres nie in sitting is nie en onderworpe aan die beheer en algemene beleid van die Kongres. Die lede van die Nasionale Uitvoerende Komitee kies dan spesiale areas van belangstelling waarin hulle in die organisasie sal dien, soos die verskillende werkgroepe. Hulle verkies ook 'n Bestuurskomitee. Met die oog daarop om die dag-tot-dag sake van Graan SA uit te voer, moet die Uitvoerende Gesag uit eie geledere 'n Bestuurskomitee verkies bestaande uit die voorsitter en 2 (twee) vise-voorsitters van die Uitvoerende Gesag en ten minste 3 (drie) adisionele lede, met die bevoegdheid wat die Uitvoerende Gesag van tyd tot tyd mag delegeer.

Die Bestuurskomitee oefen al die mag van die Uitvoerende Gesag uit wanneer die Uitvoerende Gesag en Kongres nie in sitting is nie, maar is te alle tye onderhewig aan die gesag van die Nasionale Uitvoerende Gesag en die hoogste gesag van die Kongres.

Gevolgtrekking

In die toekoms sal ons die verskillende afdelings en funksies van die organisasie van naderby bekyk. Dit is in die beste belang vir alle boere om ons organisasie te verstaan en te koester, sodat dit sy visie om die belange van alle boere in 'n mededingende globale bemarkingsomgewing te beskerm, effektief kan vervul, terwyl dit baie uitdagings van verandering op politieke en omgewingsake in die gesig staar. 🍷

Artikel verskaf deur Jenny Mathews, Pula Imvula medewerker. Vir meer inligting, stuur 'n e-pos na jenjonmat@gmail.com.

Graan SA gesels met...

Johannes Ntsimane



is. Ek hou ook daarvan om baie vrae te vra oor dinge waarvan ek nie weet nie. In die meeste gevalle wanneer daar skade is, of iets op die plaas wat ek nog nooit gesien het nie, sal ek my koördineerder bel om my te help. Op hierdie manier is ek seker dat dinge reg sal gaan. Ek het boerdery my lewe gemaak, selfs al het ek soms nie al die hulpbronne om my eie ding te doen nie.

Watter opleiding het jy tot op datum ontvang en watter opleiding sou jy nog wou doen?

Ek het daarin geslaag om die volgende opleidingskursusse wat deur Graan SA aangebied is, by te woon: Koringproduksie, Garsproduksie, Boerdery vir Wins, Trekker en Implemente Instandhouding, asook Vaardigheidsontwikkeling: Sweis. Dit was baie interessante kort kursusse en ek het dit baie geniet. Ek voel natuurlik dat ek nog die Spilpunt en Pomphuis Instandhouding ook moet doen. Hierdie kursusse is belangrik vir ons, want ons boer onder spilpuntbesproeiing.

Waar sien jy jouself oor vyf jaar? Wat sou jy graag wou bereik?

Ek wil myself sien as ver vooruit met my boerdery en indien moontlik die huur van 'n stuk grond om my produksie te verhoog. Graanproduksie is vir my belangrik, omdat ek die beste kleinskaal graanprodusent in Taung wil wees. In die toekoms sal ek ook graag my eie meganisasie wil besit en op my eie boer. Ek wil ook graag weg van kontraktering beweeg – op hierdie manier sou ek nogal baie bereik het.

Watter raad het jy vir jong aspirantboere?

Die meeste jong boere gee te vinnig op, want hulle is nie geduldig genoeg nie. Boerdery is nie iets wat jy net oornag kan doen en 'n miljoenêr wees nie. Dit neem tyd en konstante fokus op dit waarvan jy hou en wat jy doen. Doen dinge op die regte manier, dan kan jy ver kom met boerdery. Jong boere moet net geduldig wees, dinge reg doen en luister na die raad van hul ontwikkelingskoördineerders.

Artikel verskaf deur Julius Motsoeneng, Ontwikkelingskoördineerder van die Graan SA Ontwikkelingsprogram vir Boere, Noordwes. Vir meer inligting, stuur 'n e-pos na julius@grainsa.co.za.

Om die beste kleinskaal boer van Taung te wees, is Johannes Ntsimane se vyf jaar plan. Die geduldige, eerlike en hardwerkende mens het boerdery sy lewe gemaak en glo dat as jy dinge op die regte manier doen, kan jy ver kom in die lewe.

Waar en op hoeveel hektaar boer jy? Waarmee boer jy?

Ek is van Taung in die Noordwes Provinsie en ek boer tans op 10 ha grond wat 'n gedeelde spilpunt van 20 ha is. Ek deel die spilpunt met 'n ander boer waarvan 10 ha aan elkeen van ons toegeken is. Ek het tans geel mielies geplant op kontrakbasis en in die winter is ek van plan om gars te plant.

Wat motiveer/inspireer jou?

Ek was net 'n gewone boer wat dinge gedoen het op die tradisionele manier en sonder om my aan klein dingetjies te steur wat 'n invloed op my boerdery kan hê. Maar sedert Graan SA Taung toe gekom het, het dit my werklik baie gemotiveer en ook gemotiveer om my aandag te skenk aan my plaas, omdat dit kos huis toe bring. Ek is bewus gemaak daarvan dat boerdery 'n besigheid is en ek dit soos 'n besigheid moet hanteer. Ek was nog nooit bewus daarvan dat ek moet begroot vir my produksie en 'n bietjie geld oorhou vir die volgende seisoen nie. Dit het my regtig baie gehelp

om te weet hoe om dinge op te weeg en om die regte keuses in my boerdery te maak.

Beskryf jou sterk en swakpunte

Ek kan onafhanklik werk indien daar 'n behoefte is, maar ek werk nog goed in 'n span. Ek is 'n baie geduldige persoon wat my die krag gee om in moeilike tye vas te hou en te hoop dat dinge kan verander. Ek is 'n eerlike persoon en ek verwag dit ook van ander, wat nie altyd die geval is nie. As iemand nie eerlik is met my nie, word ek baie kwaad en soms voel ek asof ek oorreeger.

Wat was jou oesopbrengs toe jy begin boer het? Wat is jou onderskeie opbrengste nou?

Ek het altyd lusern geplant, maar uiteindelik geïnteresseerd geraak in graanproduksie. Ek het begin met garsproduksie, wat ongeveer 67,8 ton in die winter opgelewer het en my eerste mielieoes het 82 ton opgelewer. Die gars wat nou in Desember 2015 geoes is, het 55,6 ton opgelewer. Ek verwag tans sowat 90 ton mielies – dit is nou as daar geen ernstige klimaatseffek is nie.

Wat dink jy was die grootste bydraer tot jou vordering en sukses?

Ek spandeer meeste van my tyd in die veld op soek na veeskade, wat 'n algemene probleem



DIT IS DIE MOEITE WERD OM 'N GOEIE WERKGEWER TE WEES



“'n Goeie leier is ook net so goed soos die span wat hy kies om saam met hom te werk.

die doelwitte van die onderneming te bereik. Amerikaanse president Eisenhower het gesê: “Jy hoef nie te lei deur mense oor die kop te slaan nie. Dis aanranding, nie leierskap nie!” 'n Goeie leier is gefokus op uitstekende kommunikasie en maak 'n punt daarvan om met mense oor die weg te kom. Hy veroorsaak dat werknemers voel dat hulle waardeur word en bied hulle waardigheid en respek te alle tye. 'n Goeie leier is ook net so goed soos die span wat hy kies om saam met hom te werk.

Onreëlmatige weerpatrone en droogte; volitiese en onvoorspelbare markte vir ons produkte – die afgelope jaar was taai, want boere het baie druk op die plaas se wins gevoel.

Met die ekonomie van die plaas wat geraak word, is boere gedwing om insetkoste te verminder. **Een van die belangrikste insette op 'n plaas is arbeid.** Die steeds stygende loonkoste het nie gepaard gegaan met verbeterde winsgewendheid in landboubesighede nie, dus moes boere hul arbeidsmag tot die minimum beperk. Dit het belangrik geword vir die plaasbestuurder om 'n sterk span werkers

te bou wat gemotiveerd is en hul werk sien as 'n loopbaan wat vervullend is en vooruitsigte het wat bydra tot hul gesinsekuriteit. Hierdie individue moet verkieslik verbind wees tot die landbou en passievol oor boerdery as 'n beroep. Natuurlik kan dit slegs gebeur onder goeie leierskap.

'n Goeie baas is 'n goeie leier

'n Leier is iemand wat visie het vir die toekoms. Hy kan vertrouwe in sy span inbou en hulle laat glo dat dit moontlik is om meer te bereik as wat hulle ooit gedink het. 'n Goeie leier inspireer sy span sodat hulle hard wil werk om

Werwing – kies 'n goeie span

Goeie arbeidsverhoudinge begin by die onderhoud met die voornemende werknemer. As die menslike hulpbronnbestuurder, is dit belangrik dat jy baie seker maak dat die individu die nodige vaardighede het om jou te help en jou lewe makliker te maak deur by jou span aan te sluit. Plase kan nie meer bekostig om ongemotiveerde of doellose werkers te dra nie. Terselfdertyd is dit die verantwoordelikheid van elke menslike hulpbronnbestuurder om duidelik te beskryf wat van die werknemer verwag word ingevolge die omvang en werksure, dus moet die terme en voorwaardes van diens besprek word en verseker dat daar geen ruimte vir verwarring op 'n latere stadium is nie.

Pula Imvula se aanhaling van die maand

'In essence, if we want to direct our lives, we must take control of our consistent actions. It's not what we do once in a while that shapes our lives, but what we do consistently.'

~ Tony Robbins

Redaksie

GRAAN SA: BLOEMFONTEIN

Suite 3, Privaatsak X11, Brandhof, 9324
Collinsstraat 7, Arboretum
Bloemfontein
► 08600 47246 ◀
► Faks: 051 430 7574 ◀ www.grainsa.co.za

HOOFREDAKTEUR

Jane McPherson

► 082 854 7171 ◀ jane@grainsa.co.za

REDAKTEUR & VERSPREIDING

Liana Stroebel

► 084 264 1422 ◀ liana@grainsa.co.za

ONTWERP, UITLEG EN DRUK

Infoworks

► 018 468 2716 ◀ www.infoworks.biz



PULA IMVULA IS BESKIKBAAR IN DIE VOLGENDE TALE:

Afrikaans,

Engels, Tswana, Sesotho,
Sesotho sa Leboa, Zulu en Xhosa.

Graan SA Ontwikkelingsprogram vir Boere

ONTWIKKELINGSKOÖRDINEERders

Danie van den Berg

Vrystaat (Bloemfontein)
► 071 675 5497 ◀ danie@grainsa.co.za

Johan Kriel

Vrystaat (Ladybrand)
► 079 497 4294 ◀ johank@grainsa.co.za
► Kantoor: 051 924 1099 ◀ Dimakatso Nyambose

Jerry Mthomboti

Mpumalanga (Nelspruit)
► 084 604 0549 ◀ jerry@grainsa.co.za
► Kantoor: 013 755 4575 ◀ Nonhlanhla Sithole

Jurie Mentz

Mpumalanga/KwaZulu-Natal (Louwsburg)
► 082 354 5749 ◀ jurie@grainsa.co.za
► Kantoor: 034 907 5040 ◀ Sydwell Nkosi

Graeme Engelbrecht

KwaZulu-Natal (Louwsburg)
► 084 582 1697 ◀ graeme@grainsa.co.za
► Kantoor: 034 907 5040 ◀ Sydwell Nkosi

Ian Househam

Oos-Kaap (Kokstad)
► 078 791 1004 ◀ ian@grainsa.co.za
► Kantoor: 039 727 5749 ◀ Luthando Diko

Liana Stroebel

Wes-Kaap (Paarl)
► 084 264 1422 ◀ liana@grainsa.co.za
► Kantoor: 012 816 8057 ◀ Hailey Ehrenreich

Du Toit van der Westhuizen

Noordwes (Lichtenburg)
► 082 877 6749 ◀ dutoit@grainsa.co.za
► Kantoor: 012 816 8038 ◀ Lebo Mogatlanyane

Julius Motsoeneng

Noordwes (Taung)
► 072 182 7889 ◀ julius@grainsa.co.za

Artikels wat deur onafhanklike skrywers geskryf word, is die mening van die skrywer en nie van Graan SA nie.

Dit is die moeite werd om 'n goeie werkgewer te wees

Jy moet duidelik wees oor die posbeskrywing en die salaris wat betaal word vir die pos. Daar is niks daarmee verkeerd om ferm te wees met 'n werknemer wat nie die werk lewer volgens die ooreengekome terme van indiensneming nie, maar alle dissiplinêre prosedures moet regverdig wees en gegrond wees op duidelik neergelegde en verstaanbare riglyne.

Doen die regte ding

In Suid-Afrika is die basiese diensvoorwaardes van plaaswerkers in die landbousektor verskans in die wet en dit is die verantwoordelikheid van elke plaasbestuurder om te verseker dat hy vertrouwd is daarmee en dat hy die wet gehoorsaam. Die minimum loon is ook ingestel en word jaarliks hersien. Dit is nie iets wat onderhandel kan word tussen plaasbestuurder en werknemer nie, want dit is wet en moet nagekom word.

Motivering

Alhoewel salaris belangrik is, is dit nie die enigste motiveerder nie en dit is belangrik om hierdie faktore te erken. Studies oor menslike gedrag het ontdek dat alhoewel mense gaan werk vir die geld, werk hulle ook vir betekenis in hulle lewens. Met ander woorde, werksbevrediging en aansporings verhoog motivering en produktiwiteit. As die bestuurder van die plaas, moet jy ander moontlike aansporings vir jou arbeiders identifiseer. Tyd om aandag te gee aan persoonlike sake, is hoog op die lys van nie-kontant motiveerders. Kan jy hulle ekstra tyd afgee nadat hulle hard gewerk het om gewasse te plant of te oes? Kan jy 'n deel van die oes vir hulle gee as 'n beloning, sodat hulle hul eie mielies kan oes? Dit is belangrik om elke werknemer te sien as 'n individu met unieke eienskappe en kultuur en verskillende behoeftes en ambisies te erken. Nog 'n belangrike nie-kontant motiveerder is in die vorm van erkenning en lof vir werk wat goed gedoen is, of bloot die tyd neem om 'n een-tot-een gesprek te voer.

Indiensopleiding

Sakeman en entrepreneur Richard Branson sê: "Lei mense goed genoeg op sodat hulle kan weggaan, behandel hulle goed genoeg sodat hulle nie wil nie." Vaardigheidsontwikkeling en opleiding val ook in die kategorie van motivering. Baie werkers word aangemoedig en opgewonde oor die geleentheid om 'n nuwe vaardigheid aan te leer en 'n sertifikaat te ontvang vir 'n kursus wat hulle bygewoon het. Het jy al ooit oorweeg om van jou werknemers op een van die Graan SA Boereontwikkeling se Trekker


Instandhoudingskursusse of een van die Inleidingskursusse in die basiese beginsels van aanplantings te stuur? Baie chemiese en kunsmismaatskappy bied opleidingskursusse en sal jou arbeiders se vaardighede om hul produkte te gebruik, opskep. Persoonlike groei en 'n gevoel van trots vervul 'n basiese menslike behoefte.

Mense maak saak

Daar is 'n fyn balans wat gevind moet word tussen wat goed is vir die besigheid en wat goed is vir die mense wat in diens is om die werk gedoen te kry. Dit is vir boere moontlik om 'n vooruitstrewende besigheid te bou en 'n gelukkige, gesonde werksomgewing te skep wat 'n wonderlike plek is om te werk. Dit is gegrond op die veronderstelling dat mense saak maak en erken hulle is nie net werknemers nie – hulle is mense wat nodig het om te voel dat hulle waardeer word. Mense hou daarvan om te voel dat hulle gehoor word en dat hul voorstelle belangrik is. As 'n bestuurder wil jy individue hê wat nie wil stagneer nie, maar eerder wil leer en groei. As jy nie jou werknemers sulke geleenthede kan bied nie, sal jy vind dat die gemotiveerde individue sal kyk vir groener weivelde – en dit sal jou verlies wees! As 'n span goed behandel word en belonings aangebied word op meer maniere as net 'n goeie salaris, sal ander gou hoor dat jou werkers gelukkig is en jy in staat is om 'n uitstekende span te bou wat waarde sal toevoeg en jou help om jou doelwitte te bereik.

Wêreldwye opname van top werkgewers, het vyf algemene eienskappe uitgelig, naamlik:

1. Geïnspireerde leierskap;
2. 'n Unieke maatskappykultuur en identiteit, waarop werkgewers trots is om deel te wees;
3. 'n Fokus op die groei van talent;
4. 'n Sterk gevoel van verantwoordelikheid, wat beteken almal weet wat van hulle verwag word en prestasie word dienooreenkomstig beloof; en
5. Uitstekende menslike hulpbron praktyke wat die waarde van mense kommunikeer en luister na werknemer terugvoering.

Om 'n menslike hulpbronbestuurder te wees, is 'n aaneenlopende reis wat gedurig ontwikkel, maar sonder twyfel sal 'n sterk arbeidsmag altyd 'n konsekwente beter prestasie lewer – en beter finansiële resultate. Doen moeite, dit is die moeite werd! 

Artikel verskaf deur Jenny Mathews,
Pula Imvula medewerker. Vir meer inligting,
stuur 'n e-pos na jenjonmat@gmail.com.