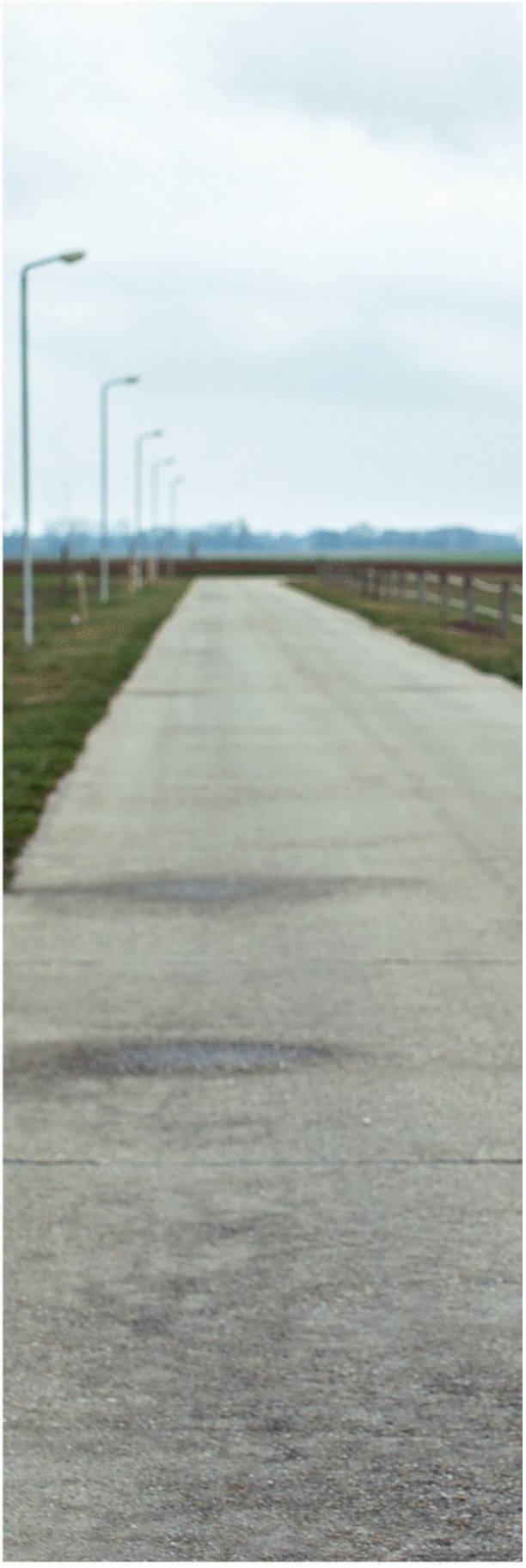
SIKERSZTORI SOMOGYBÓL

„Gazdák, lépjünk a gázra!”

25 éve sikerre éhesen érkeztek meg hazánkba Belgiumból Claessens Peter és testvérei és ha ma dönthetnének, akkor is Magyarországot választanák. A kezdetekről, a piac változékonyságáról, a beruházások fontosságáról és a munkaerőkezelésről beszélgettünk a somogyi sikergazdaság, a Claessens Group vezetőjével, Claessens Peterrel.



„Vállalatunk 25 éves lesz idén és azt kell mondanom, hogy mi egy konzervatív család vagyunk, inkább csendben dolgozunk, a munkában hiszünk” – feleli az ügyvezető arra a kérdésemre, miért olyan ritkán szólal meg a médiában, pedig lenne miről beszélnie. „Ha élhetek egy futball hasonlattal: inkább olyanok vagyunk, mint a Manchester City középpályása De Bruyne, nagyon messze állunk a Napoliban futballozó Mertenstől. Mi semmilyen versenyt nem akarunk szóban megnyerni, inkább a tetteinkkel.”

A választott futballhasonlat persze nem véletlen, ugyanis a két belga válogatott labdarúgó és a Claessens család is a flamand régióból származik. (Egy kis segítség: De Bruyne egy szerény, „melós” sportoló, Mertens pedig egy extravagáns labdarúgó – a szerk. megjegyzése.)

Sertéstartó a szarvasmarhatelepen

„A szüleink sertéstartással foglalkoztak Belgiumban, de rájöttek, hogy az otthoni gazdaság kicsi és túl drága volt már a szántóföld a környéken a terjeszkedéshez. Azt az árat mezőgazdasági termelésből már nem lehetett volna kigazdálkodni” – meséli Claessens Peter, miért kezdtek el Közép- és Kelet-Európában nézelődni befektetési lehetőségek után. „Megérkeztem Magyarországra és ez

Szöveg
Schilling Tamás

Fotó
Alexander Csomor

a találkozás első látásra szerelem volt. Abban biztos voltam, hogy ezt az országot választom, de még nem volt meg a pontos helyszín. Többszöri ideutazás után egy közvetítő segítségével megmutatták nekem a Dél-Somogyi Állami Gazdaság utódcégének telephelyét." Ez befektetésként nagyon jónak tűnt, de volt egy kis gond az üzemmel: ez egy szarvasmarhatelep volt, nem sertés, amelyhez jól értettek. „Édesanyám azt mondta, hogy az én nagyszüleimnél ő fejt még tehenet és az nem is olyan bonyolult. Szóval bátran vágjak bele" – meséli mosolyogva Peter. „Én megnéztem még egyszer, majd két hét múlva jöttek a szüleim és meg is vettük. Nem bonyolítottuk túl."

22 évesen lett vezető

Peter elmesélte, hogy a szüleik – a cégcsoportot ugyanis két fiútestvérével családi vállalkozásként vezeti – elég korán megtanították őket dolgozni. Már 10 évesen „be lett fogva" ő is, de azt gondolja ez így jó, sőt követendő példa. „22 évesen ambiciózus fiatalként kezdtem el a saját vállalkozást, képtelen lettem volna 35-40 éves koromig várni. Nemcsak a sikerekre vágytam, a pofonokra is, hiszen a cégvezetéshez az is hozzá tartozik" – teszi hozzá a cégvezető. És egy fontos tanulságot is megfogalmaz: nem hisz az olyan típusú generációváltásban, ahol az apa 65 éves, a fiú pedig 35-40. Az már túl késő, sokkal előbb kell a gyerekeket bedobni a mélyvízbe.

Szerinte nem véletlen, hogy a munkavállalók szeretik a fiatal alkalmazottakat, mert még formálhatók és motiváltak. „Hiába jár valaki a legjobb iskolákba, a fő feladat mindig a szülőknél van. A szülői minta a legfontosabb véleményem szerint és meg kell tanítani a következő generációt a munka megbecsülésére: arra, hogyha kapni szeretnél valamit, azért tenni is kell. Nekünk ez szerencsére megadatott."

Motivált munkavállalók

Ez a korai „mélyvíz" felmerül akkor is, ha valaki munkavállalónak érkezik a Claessens cégcsoporthoz. Peter mindig megkérdezi az állásinterjún az emberektől, hogy tudnak-e úszni. Ha a válasz igen és ez megy sekély vízben, akkor a mélyvízben is menni fog. „Bátorítom az új munkavállalókat, elmondom nekik, hogy hiszek a tudásukban, hiszek bennük. Ez nagyon fontos nálunk." Peter az interjú folyamán többször ki is emeli milyen büszke a csapatára, hogy csak velük együtt lehet sikereket elérni. „Egy új munkavállaló felvételekor a legjobban azt szoktam figyelni, hogy megvan-e benne a szakmaiság, van-e benne lojalitás, elszántság és persze bizonyítási vágy. A szakmaiság fontos, de nem vagyunk tipikus munkáltatók, akik a megszerzett papírok alapján választanak. Én szívesen adok lehetőséget az ambiciózus embereknek, az már rajta múlik, hogy él-e vele. De az is nagy büszkeség nekem hogy egy fiatal egyetemista, aki gyakornokként kezdett nálunk, 4-5 évi közös munka után végül egy multinacionális cég vezetője lett."

Mindemellett fontosnak tartja, hogy az alkalmazottak a cégnél tisztességes fizetést kapjanak. „Sajnálom, hogy még mindig sok helyen látom a minimálbéres fizetéseket Magyarországon, ez egy nagyon rossz irány. A munkáltató-munkavállalói viszony is egy kereslet-kínálati piac. A minimálbérből nagyon nehéz megélni. A munkavállaló csak akkor tud a munkájára koncentrálni, ha nem a megélhetéséért kell aggódnia. A vállalkozást úgy kell üzemeltetni, hogy beleférjen a jó fizetés."

Csak zöldmező

Az 1995-ös adásvétel után '96-ban vettek 300 vemhes üszőt és ezzel elkezdődött a termelés. Aztán '98-ban a szülők segítségével megépült az első sertéstelep, így megindulhatott a sertéstenyésztés is, hiszen igazán abban volt „otthon" a család. Egy zöldmezős beruházásban valósult meg mindez, mint azóta mindegyik fejlesztésük. Mindig a legmodernebb technológiára törekedtek, mindenhol a legújabb gépekkel, magas állatjóléti szinttel. „Utólag visszatekintve nincs alternatíva, csak a zöldmezős beruházás. A felújítás, vagy átvétel a mi szakmánkban nem működik. A professzionális technológiának köszönhetően tudtuk elérni, hogy a 30 választott malacról felmentünk 35-re, és hogy a sertéstenyésztésünk teljesen antibiotikummentessé válhatott. Ezeket a vírusmentes telepeket megteremteni, de hosszú távon megtartani is nehéz. De csakis így érdemes fejleszteni."

A cégvezető hozzáteszi, hogy rengeteg betegséggel és vírussal állnak szemben, de éppen ezért a telepeik úgy néznek ki, mint az autógyárak festéküzeme, patikatisztaság van mindenhol. Csak egy-két példa a szigorú higiéniai szabályokra: a dolgozóknak kötelező a zuhany átöltözés előtt. Amikor a zuhanyzóba lépnek 2 percig egy beállított hőfokon folyik a víz. Ha megcsörren közben a telefonja és kilép a kabinból, akkor újra indul a két perc. Fekete-fehér rendszerű öltözők vannak, ahol mindkét oldalon külön mosó- és szárítógépet használnak a munkahelyi ruháknak, törülközőknek. Mivel otthonról nem hozhatnak semmilyen ételt, teljes – sertéshúsmentes – ellátást kapnak egy nagyatádi vendéglátóegységből. „Mindenki megértette, hogy közös a felelősségünk, a dolgozók elfogadták a szabályokat. Amit mi felépítettünk 25 év alatt, azt mindenki tiszteli, sok száz család munkahelye ettől függ. És persze több százezer család hús és tejtermék ellátása."

Krízisek kezelése

„Nem mondanám, hogy állandóan válságokat kell kezelni, de egy folyamatosan változó piacon dolgozunk, melyet kiszámíthatatlan ciklikusság jellemez. Azt tanultuk, hogy az első és legfontosabb szabály, hogy legyen jó az önköltség. Ha ez jobb, mint a versenytársaidnál, akkor még túltermeléses időszakban is talpon tudsz maradni. Bár sokan mondják, hogy az a jó, ha 1 euró/kg körül alakul az önköltség, de már egyre kevesebb cég van, ahol ez megvalósul. Leginkább a munkabér emelkedés – amivel teljesen egyetértek – és az állatjóléti beruházásokból fakadó egyre növekvő költségek miatt. De ezzel semmi baj nincs, amíg a kiegyensúlyozott és jó minőséget választják a fogyasztók."

Már épül a sertéstelep következő üteme

Hogy mer belevágni egy beruházásba?

Egy ilyen kiszámíthatatlan piacon persze kérdés, hogyan dönt egy cégvezető a beruházás kapcsán. „Minden évben megvoltak a mérföldköveink. Például amikor először fejtünk 10 ezer liter tejet, vagy amikor először született egy hét alatt ezer malac és azt fel is neveltük sikeresen. Szóval rengeteg apró és nagyobb

Nemrég több mint 70 ezer liter tejet fejtek egy nap alatt, amit az érintett kollégákkal együtt ünnepeltek meg

sikerünk volt, amely óriási motiváció nekünk vezetőknek és dolgozóknak is. Pont múlt héten több mint 70 ezer liter tejet fejtünk egy nap alatt. Azt itt ebben a teremben, ahol beszélgetünk, az érintett kollégákkal megünnepeltük, egymás szemébe néztünk és gratuláltunk magunknak. Ez nagyon fontos."

De visszatérve a beruházásokra: ma 10 telephelyük van, azaz 2,5 évente nyitottak újat. Attól a pillanattól kezdve, hogy egy új telephely megépítése mellett döntenek, azaz megtalálják a földet, ahol legalább a takarmány egy részét meg tudják termelni és a trágyát helyben tudják hasznosítani, megszerzik az engedélyeket stb. Szóval az első kapavágástól az első kibocsátásig pontosan 5 év telik el. „Egyszer olvastam, hogy a cégvezetés olyan mintha egy nagy hajót kormányoznál, vagyis jó előre kell tudnod, hogy mikor kezdesz el fordulni. A mi szakmánkban 5 évre kellene előre látni, hogy mikor kell tekerni a kormányt. Nem lehet számolni az ágazat ciklikusságával és azzal sem, hogy most éppen jók az árak. Mindig van egy víziónk és értünk ahhoz, amit csinálunk: jó minőséget termelünk és jó önköltségi árral dolgozunk. Az a telepünk, ahol most folyik a munka, jelenleg 16 ezer sertés befogadására képes (mire elkészül 32 ezer jószág lesz benne), azt 3 évvel ezelőtt kezdtük el építeni. Éppen akkor, amikor a sertéspestis megjelent a határon. Már nem emlékszem, hogy Húsvét volt, vagy Karácsony, de összeültünk a családdal és megkérdeztük magunktól, hogy csináljuk vagy ne. Aztán döntöttünk: a lokáció jó, értünk hozzá, bízunk magunkban, tehát csináljuk!"

5 év

Egy új üzem építésénél az első kapavágástól az első kibocsátásig pontosan 5 év telik el.

MINDENKI FELFOGTA A KÖZÖS FELELŐSSÉGET, EZÉRT A DOLGOZÓK IS BETARTJÁK A SZABÁLYOKAT

Mindig van mit tanulni

„A mi szakmánkban mindig lehet kitől tanulni, nyitva tartjuk a szemünket" – mondja Peter. De itt fontosnak érzi hozzátenni, hogy kell egy megfelelő üzemméret, mert a már említett szabályozások betartásához szükséges infrastruktúra nem tud megtérülni kis méretnél. „A mi telepméreteink normális méretűnek mondhatók Európában, ugyan vannak még kisebb gazdaságok, de a mi versenytársaink hasonlóak. Tőlük vagy a nagyobbaktól érdemes tanulni." Mindezt azért emeli ki, mert szerinte ebben az ágazatban is, mint minden más szakmában, természetes a koncentráció. Ezért nem érti, hogy miért „üldözik" Brüsszelben a nagyüzemeket, hiszen az lenne a normális, ha az életképes gazdaságok kapnák a fejlesztési támogatásokat.

A Claessens cégcsoport például az elmúlt 3 évben 10 milliárd forintot fektetett be itthon. Alapvetően bizakodó a jövővel kapcsolatban, még ha kicsit értetlenül is áll a Mercosur kereskedelmi megállapodás előtt, ami szabad utat enged a lazán szabályozott egyes dél-amerikai országokból érkező olcsó élelmiszereknek. „Itt Európában vannak a legszigorúbb állatjóléti, környezetvédelmi és élelmiszerbiztonsági előírások, amivel én maximálisan egyetértek. Ez egy jó dolog nemcsak nekünk, de a fogyasztónak is, hiszen biztos lehet abban, hogy ellenőrzött, biztonságos élelmiszert vásárol. Ha a saját szektorunkra tekintünk, azt mondhatjuk, hogy most a sertésár jó, azonban mégsem hozta még meg azt az áttörést, hogy bárhol Európában látványosan emelkedne az állatlétszám. Erre mondanám én azt, hogy a piac most nekünk kedvez, gazdák lépjünk a gázra!"