

FOCUS OP VREEMDE ARBEID

Personeel vinden en houden een uitdaging, maar het kan



Waar de varkenshouder voorheen de werkzaamheden vooral alleen of met hulp van familieleden uitvoerde, is vreemde arbeid op Vlaamse en Nederlandse varkensbedrijven inmiddels meer regel dan uitzondering. Voor veel varkenshouders was het altijd al lastig om personeel te vinden. Maar nu er in bijna alle sectoren grote behoefte is aan arbeidskrachten, is de zoektocht naar personeel nog lastiger geworden. Kan een varkenshouder in de toekomst beschikken over voldoende personeel? Hoe vind je personeel en hoe houd je het vast?

Tekst: Gerben Hofman • Beeld: Twan Wiermans, Inagro, Ruben Lijzenga

Het aantal varkensbedrijven in Nederland en Vlaanderen neemt af, maar de bedrijfsgrootte neemt toe. Dat betekent dat steeds meer bedrijven een beroep moeten doen op vreemd personeel. In figuur 1 ziet u het verloop van de arbeidsinzet op Nederlandse zeugenbedrijven sinds 2000, afkomstig uit Agrimatie van Wageningen UR. Van de 5.156 arbeidsjaareenheden (aje) op de zeugenbedrijven waren er in 2000 3.780 onbetaald, dus van de varkenshouder of een gezinslid. 1.376 arbeidsjaareenheden waren betaald. Dit is 26,7 procent. In 2022 was de arbeidsinzet op Nederlandse zeugenbedrijven 2.125 aje, waarvan 1.186 aje betaald werd. Dit is 55,8 procent. Een arbeidsjaareenheid (aje) is een arbeidskracht die in een jaar 2.000 uren of meer werkt.

Op Nederlandse vleesvarkensbedrijven neemt de hoeveelheid vreemde arbeid verhoudingsgewijs ook toe, maar niet zo extreem als in de zeugenhouderij. Dat ziet u in figuur 2. In 2000 was de totale arbeidsinzet op jaarbasis 4.557 aje, waarvan 4.000 onbetaald en 557 (12,1 procent) betaald. In 2022 werd het werk op vleesvarkensbedrijven verricht door 1.863 aje, waarvan 447 (24,0 procent) betaald.

Ook in Vlaanderen neemt het percentage vreemde arbeid op varkensbedrijven toe. Zo blijkt uit kengetallen van het departement Landbouw & Visserij dat in 2012 van de gemiddeld 1,58 volwaardige arbeidskrachten (vak) op een varkensbedrijf er 1,55 uit de familie kwamen. In 2020 kwam er van de 1,52 vak er 1,46 uit de familie. De rest is vreemde arbeid.

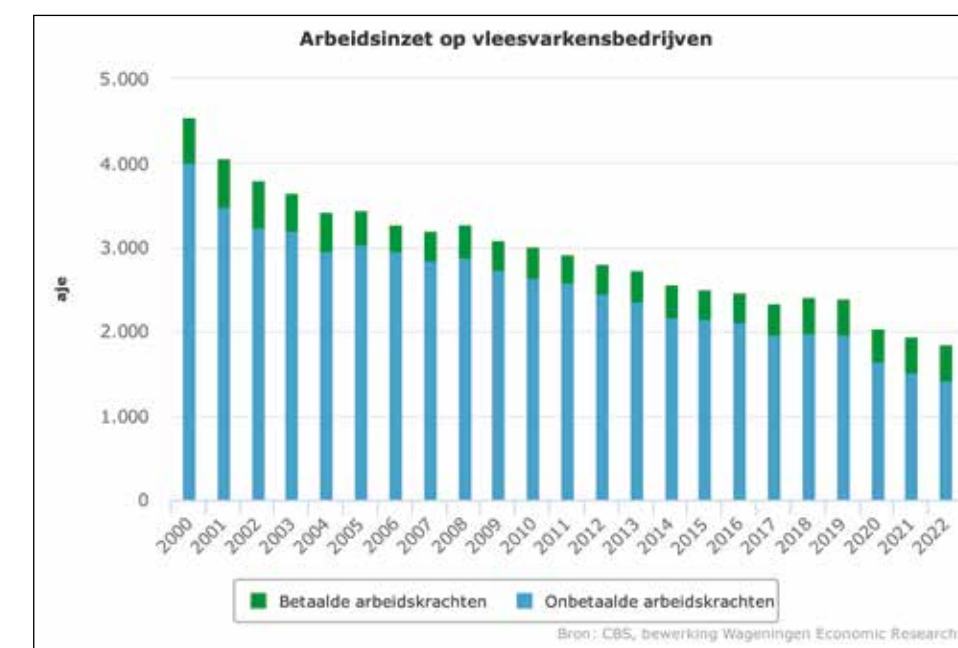
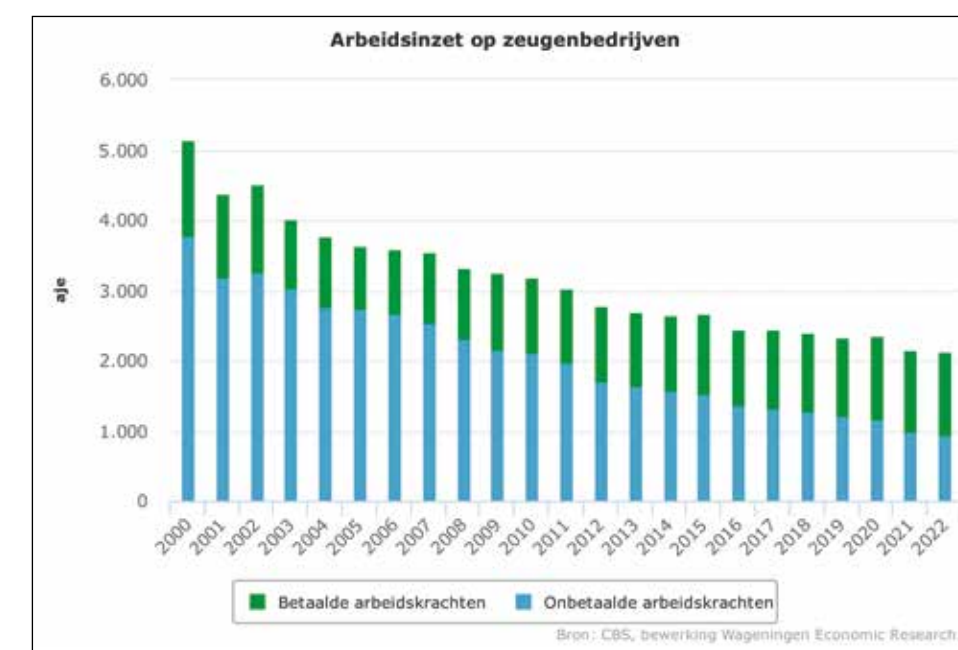
Vraag naar personeel is groot

“De varkenshouderij heeft als sector altijd moeite moeten doen om aan nieuwe medewerkers te komen. In de huidige arbeidsmarkt wordt dit probleem nog eens extra urgent”, vertelt relatiebeheerder Wilfred Evers van Roots, dienstverlener op het gebied van werving & selectie, uitzenden, detacheren en personeelsadvies. Evers ondervindt dat het momenteel een uitdaging is om personeel voor varkensbedrijven te vinden. Hij ziet dat (jong) opgeleide mensen er haast niet zijn, regionale verschillen daargelaten. “Het valt ook niet mee om mensen vanuit andere

sectoren te laten instromen”, vertelt hij. Volgens Evers zijn er sowieso te weinig mensen in opleiding. Dat het moeite kost om mensen te vinden komt volgens hem niet doordat varkenshouders veeleisend zijn ten opzichte van medewerkers, en hun vaardigheden. “Integendeel, veel ondernemers zijn zich al zeer bewust van de krapte en nemen genoegen met enthousiasme en motivatie in plaats van kennis en kunde. Als de kop er goed op staat,

is het al snel goed.” Het verschilt volgens hem hoe lang iemand werkzaam blijft voor een varkenshouder. “Degene die echt overtuigd diervoorzorg varkenshouderij is, blijft relatief lang werkzaam in de sector. Daarnaast is er ook best veel uitstroom. Dit alles heeft ook weer te maken met de kansen die er zijn in de huidige arbeidsmarkt om iets anders te gaan doen.”

Verder op pagina 18 ›



Efficiënt met de tijd omgaan

Op veel varkensbedrijven kan tijd worden gewonnen door efficiënter met de tijd om te gaan, goed te plannen en kritisch te kijken naar looplijnen. Dat is de ervaring van An Cools, onderzoeker varkenshouderij bij het Vlaamse Inagro. In het kader van de projecten 'Weerbaarheid in de Westhoek' en 'Weerbare varkens en boeren in Midden West-Vlaanderen' organiseerde Inagro twee workshops efficiëntie en planning op het varkensbedrijf. In de workshops werd onder andere gekeken naar looplijnen. "Vaak zijn die in de loop der tijd ontstaan en het is goed om te kijken of deze in de huidige situatie nog steeds optimaal zijn", vertelt Cools. "Deelnemende varkenshouders



Tijdens de Inagro-workshop constateerden varkenshouders dat er soms nog best wat aan de looplijnen te verbeteren viel.

kwamen erachter dat er soms nog best wat te verbeteren viel." Rode draad in arbeidsefficiëntie is volgens Cools orde. "Dat is je beste vriend. In de praktijk zie je dat er veel tijd verloren gaat aan zoeken. Of iets is op en het moet eerst aangeschaft worden. Daarom moet materiaal altijd op dezelfde logische plaats worden opgeslagen."

Een ander verbeterpunt dat Cools constateerde is dat varkensbedrijven ten onrechte besparen op klein materiaal. "Denk aan een verlengsnoer, een behandelbakje, klein gereedschap. Dat kun je maar beter in elke stal hebben liggen in plaats van er voor van de ene stal naar de andere te moeten. Ook in het kader van bioveiligheid is dat belangrijk." Cools ziet ook dat orde in de administratie en een goede planning tijd schelen. "Mijn advies: zet alles op de planning dat invloed heeft op de beschikbare tijd op het bedrijf. Dus de dag dat de dierenarts komt, maar ook feestdagen of privé-afspraken. Vink af wat geweest is en verplaats wat niet door kan gaan. Dan houd je overzicht. Plan ook de tijd in die je aan administratief werk wilt besteden. Dat kan dagelijks zijn, maar ook in een andere frequentie. Maar net wat het beste bij je past."

Tips om mensen te vinden en te behouden

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt is



Om overzicht te houden is het belangrijk alles wat invloed heeft op de beschikbare tijd op het bedrijf op de planning te zetten.

er volgens Wilfred Evers toch een aantal bedrijven waar het relatief gemakkelijk lukt om aan goede medewerkers te komen. Dit is volgens de relatiebeheerder vooral een imagokwestie. "De varkenshouderij is een relatief klein wereldje. Mond-tot-mondreclame gaat dan hard. Degenen die al wat langer meelopen weten doorgaans goed bij welke ondernemers het goed toeven is qua bedrijf, team en werkwijze." Goed werkgeverschap dus, en dat kent volgens Evers verschillende factoren. "Het begint bij een normaal werkrooster, met voldoende aandacht voor vrije weekenden. Het is belangrijk dat er voldoende arbeid beschikbaar is zodat medewerkers niet het gevoel hebben het werk niet goed klaar te krijgen. Zorg voor teambuilding en werkplezier. Vergeet de vrijdagmiddagborrel niet, organiseer in de zomer een barbecue of een teamuitje. Maar

het belangrijkste is: blijf in gesprek met je medewerkers. Probeer hoogte te krijgen van hoe een medewerker het vindt op het bedrijf, wat er anders zou kunnen en wat men eventueel nodig heeft om het werkplezier nog groter te maken. Nu weet ik dat een gesprek voeren voor veel ondernemers niet de grootste liefhebberij is en dat ze niet zo goed weten hoe ze dit aan moeten pakken. Maar ik adviseer het wel te doen. Want als iemand ontevreden is, kun je dat maar beter weten, dan kun je er op anticiperen."

Personeelsmanagement steeds belangrijker

Voor zowel werkgevers als medewerkers is het belangrijk dat het lekker loopt in het team en dat medewerkers met vragen bij de leidinggevende terecht kunnen. Teams bestaan vaak uit verschillende persoonlijkheden die ieder hun eigen communicatiestijl hebben. Dan is het soms een uitdaging om de verschillende mensen als fijn team te laten samenwerken. Dat ziet ook Didi Stoltenborg, trainer bij Agritraining, een bedrijf dat is voortgekomen uit Hogenkamp Agrarische Coaching. Zij geeft regelmatig trainingen aan teams in de primaire varkenshouderij en het aanverwante netwerk. "Wij leren medewerkers en leidinggevendenden bruggen slaan naar elkaars stijl. Zo begrijpen ze elkaar beter en dat verbetert de samenwerking. We helpen hen om als team fijn samen te werken en dat is de eerste vereiste voor goede teamprestaties. Dat creëert betrokkenheid en verbinding."

Hoe zorg je met elkaar dat het lekker loopt en mensen niet het gevoel hebben te veel hooi op de vork te nemen? Wat kun je als agrariër doen om je personeel te binden? Zeker in deze tijd is dat belangrijk. Met onze trainingen helpen wij een team, dat bestaat uit verschillende persoonlijkheden en hun eigen communicatiestijlen, als een fijn team samen te laten werken. Dit vergroot ook het werkplezier van de individuele medewerker."

Het is volgens Stoltenborg essentieel dat werknemers die met een werkgerelateerd probleem zitten, terecht kunnen bij een onafhankelijk persoon. Een dergelijke vertrouwenspersoon is in Nederland nog niet wettelijk verplicht, maar wordt dit waarschijnlijk wel. "Voor bedrijven met relatief weinig personeel is een vertrouwenspersoon uit eigen gelederen praktisch niet mogelijk. Voor onder andere varkenshouders en andere werkgevers in de agrarische sector kunnen wij daarom in dit soort gevallen onafhankelijk en onpartijdig als luisterend oor dienen", vertelt Stoltenborg.

Meer tips om de arbeidsefficiëntie op het zeugenbedrijf te verbeteren

Naast de tips van An Cools van Inagro zijn er nog een aantal zaken die voor varkenshouders relevant zijn om efficiënt met de tijd om te gaan. Vaak hebben deze zaken ook weer rechtstreeks invloed op het bedrijfsresultaat.

Topigs Norsvin heeft bijvoorbeeld de volgende adviezen:

1. Een van de belangrijkste factoren voor een hoge arbeidsefficiëntie is de gezondheidstoestand van de dieren. Met een goed bioveiligheidsprotocol, quarantaine, adaptatie en een hoge gezondheidsstatus, minimaliseer je infecties waardoor u minder tijd kwijt bent aan het geven van vaccinaties en het behandelen van dieren.
2. Opfokmanagement en goed en frequent beercontact beïnvloeden de berigheid van een gelt. Door de aanbevelingen uit de Topigs Norsvin manuals op te volgen, wordt er in totaliteit minder tijd besteed aan het berigheidsproces bij inseminatie omdat de berigheid gemakkelijker kan worden gereguleerd en gedetecteerd.
3. Voermanagement tijdens de dracht en lactatie hebben een grote invloed op de eicelkwaliteit, embryo-

ontwikkeling en bigkwaliteit. Een goed voermanagement in de zeugenstal resulteert dan ook tot grote tomen met uniforme biggen met een hoog geboortegewicht, die op latere leeftijd goed presteren en minder extra arbeid vragen.

4. Door de juiste genetica te kiezen, kan de arbeidsefficiëntie worden verhoogd. Het gebruik van zeugen die in staat zijn om hun eigen biggen groot te brengen zonder veel hulp van verzorgers of gebruik van hulpmiddelen, kan veel werk besparen. Topigs Norsvin zeugen hebben voldoende spenen om alle biggen te laten drinken en de zeugen hebben een hoge melkproductie. Dit alles resulteert in minder behoefte aan overleggen van biggen, gebruik van pleegzeugen en moederloze opfok.
5. De arbeidsefficiëntie kan worden verbeterd door toepassing van nieuwe technologieën, zoals elektronische oormerken, QR-codes op een zeugenkaart en het gebruik van een handheld in de stal. Deze versnellen allemaal het proces van het invoeren van gegevens in en toegang krijgen tot gegevens uit uw zeugenmanagementsysteem. Het leidt ook tot minder fouten in gegevens die tijd vragen om opgelost te worden.



Om te voorkomen dat medewerkers zonder dat u het weet ontevreden zijn en uitkijken naar een andere baan, is het belangrijk het gesprek aan te gaan.

Een andere dienst die Agritraining agrarische bedrijven biedt is 'Coaching on demand'. Wanneer een bedrijf hier gebruik van maakt, kunnen medewerkers, zowel bij persoonlijke als werkgerelateerde dilemma's, voor een relatief laag bedrag per jaar onbepaald gebruik maken van de diensten van Agritraining. "Dit kan

zonder tussenkomst van de leidinggevende. Het is laagdrempelig en zonder allerlei procedures", vertelt Stoltenborg. "Op deze manier willen we de ondernemer zorgen uit handen nemen en preventief uitval van personeel voorkomen. Werkgever en medewerker profiteren van deze aanpak." •

Hoe behoud je personeel?

Personeel dat vertrekt, neemt een boel kennis en ervaring mee. Personeel vinden is één, personeel binden is twee. Een salarisverhoging zorgt er niet per definitie voor dat personeel op het bedrijf blijft. Maar wat dan wel?

1. Goede arbeidsvoorwaarden

Om medewerkers te binden zijn allereerst goede primaire arbeidsvoorwaarden, zoals een goed basissalaris en flexibele beloningen bij goede resultaten, belangrijk. Daarnaast is het belangrijk werktijden en vakantiedagen zo goed mogelijk af te stemmen op de gezinssituatie van medewerkers. Secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een goed pensioen en reiskostenvergoeding, zijn ook een belangrijke factor.

2. Bied extra secundaire arbeidsvoorwaarden

Bespreek met medewerkers wat zij

belangrijk vinden om het werkplezier te verhogen. Bijvoorbeeld door tijdelijke huisvesting te regelen, bedrijfsmiddelen zoals auto of shovel beschikbaar te stellen voor privégebruik of abonnementen op vaktijdschriften beschikbaar te stellen.

3. Bied bijscholing of trainingen aan

Door medewerkers bijscholing te bieden, verhoog je de betrokkenheid.

4. Werk medewerkers goed in

Medewerkers beslissen vooral in de eerste maand of ze het naar de zin hebben of niet. Zorg daarom voor een goede inwerkperiode. Check regelmatig hoe het gaat zodat de medewerker vragen kan stellen en u als varkenshouder bij kunt sturen.

5. Focus op werkplezier

Gelukkige medewerkers presteren beter en blijven langer. Medewerkers ervaren vaker stress dan menig werkgever in de gaten heeft. Investeer daarom in werkplezier. Bijvoorbeeld door de medewerker zoveel als de werkzaamheden het toelaten

vrijheid en flexibiliteit te geven om het werk zelf in te richten. Beperk hiërarchie en geef medewerkers eigen verantwoordelijkheid.

6. Luister naar de medewerker

Medewerkers doen op de werkvloer vaak goede ideeën op. Profiteer daarvan. Laat zien dat u openstaat voor ideeën. Iemand die het idee heeft dat de werkgever naar hem of haar luistert, is vaak bereid een stapje extra te zetten.

7. Werk aan bedrijfstrots

Zorg dat medewerkers trots zijn op het bedrijf en de resultaten. Communiceer over successen en spreek waardering uit.

8. Voer een exitgesprek

Gaat een medewerker onverhoopt toch weg, houd dan een exitgesprek. Zo kunt u open en eerlijk feedback ontvangen. Dit is informatie die u kunt gebruiken voor het behoud van uw huidige en toekomstige medewerkers.