

Johannes Terpstra: 'Je krijgt meer werk gedaan als je zorgt dat een medewerker zich thuis voelt'

Aandacht voor personeel loont

Melkveehouders die het bedrijf ontwikkelen, verzuimen vaak om op tijd na te denken over personeel. Met personeel werken zien ze als een lastige stap, maar dat is niet nodig zegt ASG-onderzoeker Judith Poelarends. 'Veehouders zijn vaak beter in staat om personeel aan te sturen dan ze zelf denken.'

tekst Jaap van der Knaap

'W' e komen het regelmatig tegen. Een veehouder heeft een stal gebouwd zodat er weer ruimte is om de veestapel te laten groeien. Pas op het moment dat de stal klaar is en de koeien arriveren, bedenkt hij dat een paar extra handen wel erg handig zou zijn om al het werk rond te zetten.' Johannes Terpstra, senior agrarisch relatiebeheerder bij AB Fryslân, merkt in zijn dagelijkse werkzaamheden dat veehouders vaak erg laat in een bedrijfsontwikkelingsplan nadenken over het onderwerp arbeid en personeel. 'Melkveehouders zijn eraan gewend om in kleine kring al het werk op het bedrijf georganiseerd te krijgen. Maar door de groei van veel bedrijven gaat

dat op een bepaald moment niet meer en zul je structureel personeel moeten inzetten.' AB Fryslân merkt dat er afgelopen jaar flink geïnvesteerd is en dat de melkveebedrijven snel groeien. 'Ondanks de economische crisis zagen we de laatste tijd dat de afdeling Stichting Agrarische Projecten, het zogenoemde Stap, als enige tak van onze uitzendbranche bleef groeien.'

Arbeidsanalyse als spiegel

Om veehouders inzicht te geven in hoeveel uren er nodig zijn om het melkveebedrijf rond te zetten, ontwikkelde Pieter van der Valk voor AB Fryslân een rekenprogramma met de naam arbeidsanalyse. 'De arbeidsanalyse maakt ener-



Goede arbeidsoverdracht is belangrijk zodat de medewerker zelfstandig kan werken



zijds duidelijk welke werkzaamheden veel tijd vergen, maar geeft ook aan waar de knelpunten op het bedrijf liggen. De uitkomsten onderbouwen we met financiële kengetallen. Je houdt de veehouder daarmee een spiegel voor. Dikwijls schrikken veehouders als ze zien hoeveel uur ze per week bezig zijn met bijvoorbeeld melken.'

Van der Valk is agrarisch adviseur bij AB Fryslân en legt uit dat de arbeidsanalyse inzicht geeft in de dagelijkse, wekelijkse en incidentele werkzaamheden. 'Samen met de veehouder kijk je naar mogelijkheden om werk uit te besteden om bijvoorbeeld piekbelasting te voorkomen.' Van der Valk benadrukt dat hij een objectief advies geeft en dat de uitkomst niet per definitie de inzet van medewerkers van AB Fryslân hoeft te betekenen. 'Soms kan juist een investering in een grotere melkput of een melkrobot voor heel veel arbeidsverlichting zorgen.'

Wim Hessels, bedrijfsadviseur bij Exxa van Hendrix UTD, herkent dat veehouders vaak erg laat over de arbeidsorga-

nisatie nadenken. 'Veehouders die voor het eerst met personeel gaan werken, vinden het vaak lastig om werk uit handen te geven. Doet de medewerker wel wat de ondernemer van hem verwacht? Daarom adviseren wij ook om zo veel mogelijk in protocollen vast te leggen.' Een protocol klinkt erg strak, maar geeft volgens Hessels juist veel houvast, zowel voor de medewerker als de werkgever. 'Neem als voorbeeld het afkalfproces. Wil je dat het kalf alleen verlost wordt met gewassen handen, dat het kalf twee liter biest krijgt en de koe een paar emmers warm water? Als je dat van de medewerker verwacht, leg dat dan vast in een draaiboek.'

Creëer een team

Wat laat je medewerkers doen en hoe houd je ze gemotiveerd zijn ook veelgestelde vragen, weet Hessels. 'Betrekt medewerkers bij het bedrijfsproces, zorg voor betrokkenheid en laat ze aanschuiven bij een gesprek met de voerleverancier of dierenarts. Vraag hoe ze over bepaalde zaken denken en mogelijk komen

medewerkers met praktische, bruikbare ideeën. Je moet zorgen dat je een team op je bedrijf creëert.'

Daarin kan Judith Poelarends zich vinden. De projectleider melkveehouderij van ASG begeleidde afgelopen jaar diverse netwerken van melkveehouders die het onderwerp arbeid op de agenda hadden staan. 'Een goede arbeidsoverdracht is belangrijk en omdat je elkaar niet de hele dag ziet, is het goed om werklijsten of protocollen te maken.'

Poelarends geeft aan dat veehouders dikwijls twijfelen om iemand aan te nemen. 'Gaan werken met personeel is vaak een grote stap. Maar veehouders zijn vaak beter in staat om personeel aan te sturen dan ze zelf denken. Belangrijk is dat je zelf weet wat voor type werkgever je bent. Zelfkennis is belangrijk. Wanneer je zelf autoritair of eigenwijs bent, is het niet handig om een medewerker aan te nemen die dat ook is. Dat zorgt geheid voor botsingen.'

Terpstra gaf al aan dat juist de afdeling Stap nog altijd groeit, terwijl Hessels ook veel zzp'ers (zelfstandigen zonder perso-

neel) op boerenerven treft. 'Zowel Stappers als zzp'ers zijn goede krachten die een of meerdere dagen in de week kunnen helpen met werkzaamheden die je makkelijker met twee man kunt doen. Het voordeel van deze krachten is bovendien dat je eenvoudig met de samenwerking kunt stoppen als het niet klikt.'

Terpstra vult Hessels aan. 'Omgaan met personeel kun je leren en het is goed dat daar steeds meer aandacht voor komt. Je motiveert personeel niet met een goed salaris; het effect daarvan duurt maar kort. Je krijgt meer gedaan als je ervoor zorgt dat een medewerker zich prettig voelt en dat hij voelt dat hij belangrijk is voor het bedrijf.'

Of het nu een vaste medewerker is of iemand die alleen komt melken, je moet zorgen dat hij zich thuis voelt, stelt Terpstra. 'Het is misschien een vreemd voorbeeld, maar als iemand heeft overgewerkt en je zet als waardering daarvoor eens een doosje eieren op zijn auto-stoel, dan weet ik zeker dat de medewerker met een heel fijn gevoel naar huis rijdt.'

Medewerkers betrekken bij diverse bedrijfsprocessen vergroot de motivatie

