



Op een groeiend melkveebedrijf is het de vraag of je een vaste melker moet inhuren of een oproepkracht. >

Automatisering kan op een groot melkveebedrijf verlichting geven, maar moet wel bij de gezins-situatie passen. v

Van boer naar manager

Breng de arbeidsfilm in beeld

Op groeiende melkveebedrijven verandert de boer in een manager. Dat is niet eenvoudig. Inzicht in de eigen arbeidsorganisatie is hard nodig.

Tekst: Monique Nieuwenhuis en Herrold Lammertink, DLV Rundveeadvies BV – Foto's: DLV, Willem van den Broek

Druk, druk, druk. Veel melkveebedrijven zijn de afgelopen jaren verdubbeld in omvang. Daardoor is de werkdruk fors toegenomen. Ondanks dat er steeds meer hulpmiddelen zijn om de arbeidsefficiëntie te verbeteren, voelen de ondernemers de druk niet afnemen. Meer koeien betekent niet alleen een grotere stal, maar ook een andere manier van werken. De vraag is dan hoe de groeiende ondernemer zijn werk moet organiseren. De oorzaak van een toenemende arbeidsdruk kan overigens zowel op het bedrijf als op het persoonlijke vlak liggen. Keuzes in

de bedrijfsvoering moeten dus wel passen bij de gezinssituatie. Automatiseren of personeel inhuren worden al snel als de oplossingen aangedragen. Maar zo eenvoudig is het niet. De veranderingen op het gebied van arbeidsorganisatie zijn te ingrijpend om zomaar even aan te passen. Daarom heeft Wageningen UR Livestock Research samen met melkveehouders een checklist ontwikkeld die duidelijk maakt waar de problemen precies ontstaan. Ook deelnemers van het netwerk 'Omgaan met medewerkers' gingen aan de slag met deze checklist. Daaruit blijkt dat bedrijfsmana-

gers met meer dan tweehonderd melk-koeien worstelen met timemanagement, protocollen en veemanagement.

Verdere inventarisatie

Na de arbeidscheck moeten de werkzaamheden die tot problemen of extra arbeidsdruk leiden worden geïnventariseerd. Deze werkzaamheden kunnen het best worden onderverdeeld in drie typen: het dagelijks terugkerende werk, het grond- of gewasgebonden werk en het overige werk. De dagelijkse terugkerende werkzaamheden bestaan uit bijvoorbeeld voeren en

melken. De grond- en gewasgebonden werkzaamheden zijn gericht op de voederwinning en alles wat daarbij komt kijken. Onder overige werkzaamheden vallen de administratie, vergaderen, het bezoek van adviseurs en personeelsmanagement. Het is aan de ondernemer welke knelpunten hij als eerste oppakt. De dagelijkse werkzaamheden kan hij verlichten door een medewerker in te schakelen, opfok uit te besteden of te investeren in automatisering. Voor het grond- en gewasgebonden werk kan hij de loonwerker vaker inschakelen of een losse of vaste medewerker inzetten. Verlichting van de overige werkzaamheden zijn veelal te zoeken in betere organisatie en, wederom, het inhuren van arbeid. Het zoeken naar oplossingen is maatwerk. Zo spelen de interesses en liefhebberijen van de veehouder en zijn gezinsleden een belangrijke rol. Net als de kostenaspecten. Soms brengt automatisering verlichting. Maar automatisering is alleen interessant als de jaarkosten per uur lager liggen dan de loonkosten. In het kader staan een aantal investeringen in automatisering. Hieruit blijkt dat een kalverdrinkautomaat of mestrobot al snel uit kan. De andere investeringen hangen af van wensen van de ondernemer; de een kiest liever voor automatisering, de ander voor personeel.

Wennen aan personeel

Als je tot de conclusie komt dat je personeel moet inschakelen, zijn er tal van mogelijkheden. Allereerst moet duidelijk zijn waarvoor die medewerker ingezet wordt. Is er structureel of juist incidenteel vreemde arbeid nodig? Is er een vaste of juist flexibele arbeidsbehoefte? Tijdens een bijeenkomst van het netwerk 'Omgaan met medewerkers' bleek een trapsgewijze overgang een goede oplossing te zijn. AB Oost adviseerde om eerst drie dagen per week een arbeidskracht in te huren. Zo wen je aan vreemde arbeid voordat iemand vast op de loonlijst komt. De ondernemer kan meteen onderzoeken of de vreemde arbeid bij het bedrijf en hemzelf past. DLV merkt dat de veehouder in deze fase vooral leert te communiceren en om te gaan met een medewerker. Die medewerker moet de ondernemer wel aanvullen, zowel qua persoonlijkheid als werkzaamheden. Een melkveehouder met personeel is niet een werkgever; een nieuwe rol. Daarin moet je groeien en het brengt nieuwe vaardigheden en verantwoordelijkheden met zich mee. Er komen nieuwe risico's bij op het gebied van ziekte, conflicten en claims. Ook krijg je te maken met extra administratieve werkzaamheden en moet je verschillende werkzaamheden kunnen delegeren.

De ondernemer wordt ook leidinggevende. Dat betekent dat je je bezig moet houden met werving van personeel, werkoverleggen, salarissen en beoordelingsgesprekken. Personeel betekent ook vaak een medewerker aan de keukentafel. Het is belangrijk om daar op tijd afspraken over te maken, ook binnen het gezin. Wie werk en privé gescheiden wil houden, kan dan ook het best direct kiezen voor een kantine waar de medewerker ook gebruik van kan maken. ▣

Automatisering

Jaarkosten per bespaard uur € 3-4:

- kalverdrinkautomaat
- beweegbaar voerhek
- boxenstrooier
- mestrobot
- melkstal vergroten (van 2x 5 naar 2x 10)

Jaarkosten per bespaard uur € 26-34:

- melkrobot
- draaimelkstal
- melker 5x per week
- melker 10x per week

Jaarkosten per bespaard uur € 50-66:

- voerrobot
- bredere maaier