

Arbeidsdruk versch van fysiek naar m



uift entaal



Met meer koeien en minder arbeidsuren zijn automatisering en mechanisatie op het moderne melkveebedrijf niet meer weg te denken. Ze zorgen er echter ook voor dat het streven om gezond oud te worden zich verplaatst van lichamelijke naar geestelijke aandacht. Arbeidsdeskundige Marlies Kamps: 'Wees je bewust van je veiligheid en gezondheid, je hebt maar één leven.'

TEKST ALICE BOOIJ

Eigenlijk zou iedereen zich op een goed moment de vraag moeten stellen: hoe word ik met mijn werk zo gezond mogelijk oud? Ook melkveehouders. Het antwoord zal – even generaliserend – per generatie verschillen, zo signaleert Marlies Kamps, arbeids- en organisatiedeskundige bij Stigas en zelf ook boerendochter. 'De meeste zorgen hebben we dan over de middencategorie veehouders, die tussen de veertig en zestig jaar zijn. Zij hebben alles wat ze doen in het teken van het bedrijf gezet en zijn vergeten aan zichzelf te denken. Ze laten zich bovendien moeilijk hierop aanspreken, omdat die zingeving van hun werk in hun basishouding zit.' Bovendien zeggen ze: 'Mij overkomt niets. Ze merken het pas als ze te ver zijn gegaan.'

Fysieke en mentale druk

Het is de categorie veehouders die doorgebouwd heeft aan wat de generatie voor hen heeft opgezet, aldus Kamps. Specialisatie, schaalvergroting en ook toenemende financieringsdruk en automatisering kenmerken de ontwikkeling van hun bedrijf. 'Ze zijn een soort tussengroep als het om hun lichamelijke en geestelijke belasting gaat. Ze hebben te maken met fysieke slijtage door overbelasting door het harde werken, maar ook met een toename van mentale druk door meer regels, meer maatschappelijke druk en meer digitalisering.' Het levert een disbalans op tussen werk en privé. 'Ook omdat de vrouwen van deze melkveeouders niet meer vanzelfsprekend op het bedrijf meewerken.' Agrarisch ondernemerscoach Dik Veefkind van



Jan van Weperen (89): ‘Het moet wel je roeping zijn’

Hij begon zo'n 65 jaar geleden met een gemengd bedrijf en 30 koeien. Inmiddels lopen er ruim 550 melkkoeien op het melkveebedrijf in Oosterwolde. ‘Pake’ van Weperen ‘mag alles, maar hoeft niks meer’. Hij woont nog pal naast de boerderij met zijn vrouw Jantsje, met wie hij al 65 jaar getrouwd is. ‘Wiersen vind ik het mooiste werk, dat doe ik altijd nog.’ En het erf netjes houden noemt hij ook ‘zijn’ klus. ‘Daar doen ze wel wat te weinig aan.’

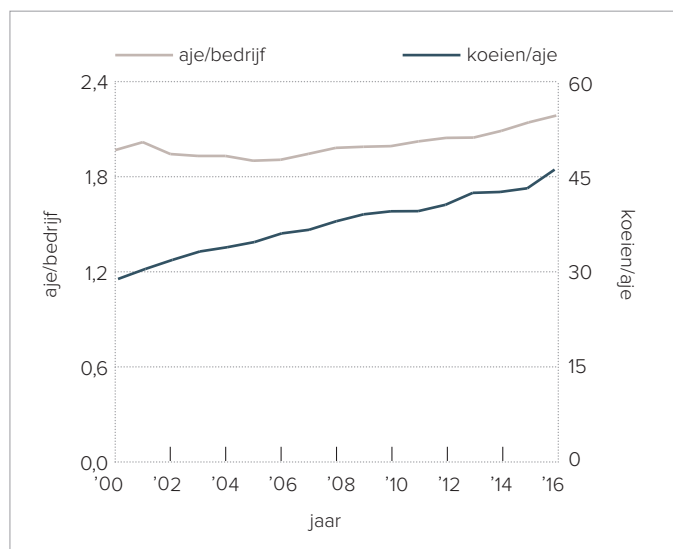
De ontwikkelingen die Van Weperen heeft meegemaakt als melkveehouder, zijn indrukwekkend. Hij weet nog van de eerste trekker van 13 pk en de melkmachine die in 1937 op het bedrijf zijn intrede deed. ‘Wij mochten als kinderen eerst de stal niet in.’ Van een capaciteit van 8 koeien per uur melken – met de hand – ging het stapje voor stapje naar de huidige 160 koeien per uur. ‘Zoveel verander-

ringen als de afgelopen vijftig jaar krijgen we niet meer.’ Pake Jan redt zich nog goed met een zware, moderne trekker en een hark met vier elementen. ‘Ik vind die mechanisatie geweldig mooi.’ Het helpt de groei in hectares en koeien bij te benen. ‘Groter groeien is trouwens anders dan groot gemaakt worden, daarmee kom je in de problemen.’

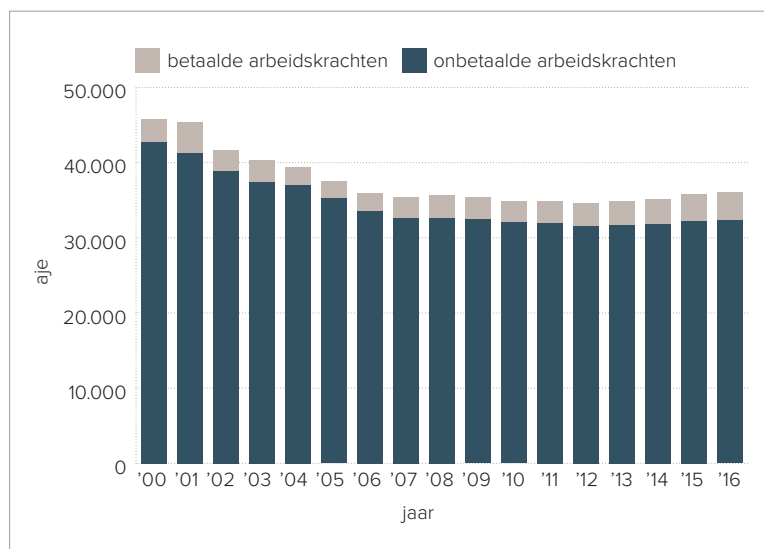
De fysieke arbeid is een stuk minder geworden, maar hij merkt wel dat de kopzorgen bij de jongere generaties toenemen. ‘Ze zitten meer op kantoor, dat had je vroeger niet.’ Hij worstelt ook met de maatschappelijke druk wanneer hij de krant leest. ‘Alsof koeien die binnenblijven, niet gezond zijn en we de bodem niet goed zouden verzorgen. Denk je nou echt dat de productie zo hoog is wanneer je het niet goed verzorgt?’ Kleinzoon Jan, de jongste generatie op het bedrijf, gaat

er gemakkelijker mee om, zo merkt hij. ‘Het is ook allemaal zakelijker geworden. Vroeger kwam alles hier in huis koffiedrinken’, geeft zijn vrouw aan. ‘Nu hebben ze een kantine.’ De medewerkers – ‘ze staan op gelijke hoogte met ons’ – gaan tussen 18.00 en 19.00 uur naar huis. ‘Normale werktijden, ook dat is belangrijk om aan de omgeving te laten zien.’ De geschiedenis herhaalt zich ook, ervaart hij. Kringloopboeren is weer terug. ‘Net als in de periode 1940-1946, toen er geen kunstmest of krachtvoer te krijgen was. Mijn vader verbouwde al paardenbonen voor eiwit voor de koeien.’

De volgende generatie boer is ook alweer in zicht. ‘Vroeger werd de oudste van de kinderen boer. Maar als ze wat anders kiezen, heb ik er vrede mee, het moet wel een beetje je roeping zijn anders bak je er niets van.’



Figuur 1 – Het aantal koeien per persoon tussen 2000 en 2016 (aje = arbeidsjaar-eenheid; bron: Agrimatie)



Figuur 2 – Betaalde en onbetaalde arbeid op melkveebedrijven tussen 2000 en 2016 (aje = arbeidsjaar-eenheid; bron: Agrimatie)

Agrocoach herkent de ondernemers die met ‘volledige overgave’ in het bedrijf opgaan. ‘Naast een generatiekenmerk is het vooral een persoonlijk karakter waardoor ondernemers zo opgaan in hun werk. Je ziet het ook bij jongere generaties.’

Opvangen in boerenstand

Is die arbeidsdruk voor de generatie ‘opa’s’ dan anders? Toch wel, geeft Kamps aan. Deze melkveehouders, geboren net na de Tweede Wereldoorlog, boerden in de naoorlogse opbouw. ‘Ze moesten Nederland en de wereld voeden en dat heeft geresulteerd in eigenlijk heel goede tijden’, vat Kamps samen. ‘Het was ook logisch dat ze in het bedrijf stapten en het was ook vanzelfsprekend dat hun vrouw boerin werd.’ De hele boerenstand was een begrip en daar

halen deze melkveehouders ook hun ‘buffer’ en ruimte voor herstel uit. ‘Want hard werken was het zeker, fysiek was het zwaar en ze maakten lange dagen, maar die generatie maakt ook ruimte voor herstel, nam op tijd rust.’ De melkveehouders uit deze categorie werken nu soms nog wel mee op het bedrijf, maar verdienen wel bescherming, geeft de Stigas-specialist aan. ‘Maak afspraken met ze over wanneer en hoeveel ze werken en pas op met vee en machines. Hun reactievermogen is minder, terwijl ze denken dat ze met hun ervaring alle werkzaamheden nog wel aankunnen.’ Wordt er vandaag door de jongere generatie nog net zo hard gewerkt als de generaties hiervoor? Ja, zeggen eigenlijk alle specialisten. ‘Jongeren werken net zo hard, ze hebben echt ook een grote inzet in het werk,

Arbeid in overnametraject nog weleens punt van discussie

Arbeid kan een heikel punt zijn bij overnamewesties, geeft Agrifirm-ondernemerscoach Sieto van Houten aan. ‘De oudere generatie heeft alles opgeofferd om het bedrijf te laten groeien en ging bijvoorbeeld nooit op vakantie. Die “eist” die inzet ook van de opvolger. Anders kun je geen boer worden, vindt die generatie.’ Maar de jongeren zijn opgegroeid in een tijd met andere normen en waarden, noemt Van Houten als verschil. ‘Ze hechten waarde aan privé-tijd, willen juist wel op vakantie, omdat ze dat vroeger juist misten.’ Een praktijkvoorbeeld heeft Van Houten ook wel bij de hand. Een melkveehouder bouwt een grotere stal en gaat meer koeien melken om het daarna aan zijn zoon over te dragen. ‘Zelf had de melkveehouder een klein bedrijf overgenomen van zijn ouders,

hij wilde zijn zoon een betere startpositie bezorgen’, vertelt de ondernemerscoach. ‘Maar de zoon zat helemaal niet op zo’n groot bedrijf te wachten, hij wilde niet méér, maar beter. Zijn vader begreep hem totaal niet, dat zorgde voor veel spanning.’ Aan de ondernemerscoach de vraag hoe je de verschillende werelden bij elkaar brengt. ‘Spreek je waardering uit over wat je ouders hebben opgebouwd’, geeft hij als advies. ‘Breng ook in beeld welke kwaliteiten ze hebben ingebracht in het bedrijf. Dat is ook belangrijk als je gaat nadenken over hoe je het gaat oplossen wanneer de ouders uit het bedrijf stappen.’ Aan de oudere generatie wil hij meegeven dat het melkveehouden in deze tijd ook andere vaardigheden vraagt. ‘Automatisering is daarbij een prachtig middel, maar dat bete-

kent ook dat je als melkveehouder een dag per week op kantoor zit en regelmatig op je telefoon kijkt. Veroordeel dat niet.’ Overigens heeft die digitalisering meer consequenties. ‘De hele wereld vindt ook wat van ons. Daar heb je wel mee te maken.’ Van Houten geeft aan dat veel overnameprocessen gewoon goed verlopen. ‘Er kunnen botsingen zijn die uitmonden in gevechten, waardoor je elkaar niet meer hoort en begrijpt. Dat is vaak geen onwil, het is onkunde in het verstaan van elkaar. Dat is zonde.’ Ook een coach past in de tijdsgeest. ‘Een ondernemerscoach bestond dertig jaar geleden niet eens. Bij problemen luidde het advies: “Ga maar aan het werk.” Nu praten we meer over het gevoel dat je hebt bij de keuzes binnen het bedrijf. Het gaat meer over de persoon dan over de prestatie.’

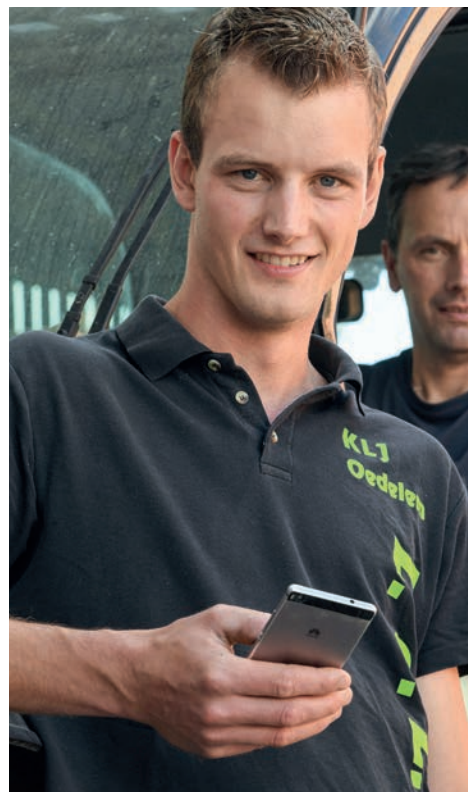


Christian Muilerman (26): **‘Weer een frisse start na een vakantie of een weekendje weg’**

Ja, hij gaat redelijk vaak op vakantie en weekendjes weg met vrienden en vriendin. Desondanks is de 26-jarige Christian Muilerman uit Deventer druk bezet met 140 melkkoeien. ‘Het is goed om af en toe wat afstand van het bedrijf te nemen, dan maak je daarna weer een frisse start.’ Christians vader is er om zijn afwezigheid op te vangen. ‘Maar hij heeft ook het werk en de verantwoordelijkheid voor de tweede tak op het bedrijf, een caravanstalling. Bovendien is hij 60 jaar en wil het ook wel wat rustiger aan doen.’ Christians ouders hechten waarde aan hobby’s en vrije tijd en zo is Christian ook opgegroeid. ‘Eens in de twee weken heb ik zondag vrij. Het is fijn dat je wat kunt afspreken zonder de druk van het bedrijf. Mijn ouders bemoeien zich er niet mee, ze laten me zelf het werk invullen zoals ik dat graag wil. Dat is ook weleens

lastig, want je moet zelf beslissingen nemen.’ Juist vanwege die flexibiliteit werkt de familie Muilerman al vanaf 2002 met een melkrobot. ‘Je kunt meer schuiven met het werk. Ik ben ’s avonds om half 10 nog weleens in de stal te vinden’, geeft Christian aan. ‘Minder werk heb je niet van een robot. Wel is het een 24 uurssysteem dus kun je ook ’s nachts gebeld worden vanwege een storing. Dat geeft ook een bepaalde arbeidsdruk.’ Het lichamelijke werk is wel minder zwaar vergeleken met vroeger, zo geeft hij aan. ‘Als het even kan, werk ik met de shovel, maar evenzogoed loop ik elke dag acht tot tien kilometer’, zo leest hij af van de app op zijn telefoon. Zijn vader heeft in zijn carrière het bedrijf gespecialiseerd naar melkvee en is verdubbeld van 60 naar 120 melkkoeien. Dat ziet Christian voor hemzelf niet gebeuren. ‘Ik wil nog wel groeien naar zo’n 170 tot 180 koei-

en.’ Binnenkort komt de derde melkrobot op het bedrijf. ‘Ik moet er rekening mee houden dat mijn vader niet meer kan bijspringen. Met deze bedrijfsomvang kan ik iemand twee dagen per week op het bedrijf inhuren om te helpen tijdens de pieken.’ Als voorzitter van OAJK kent hij de discussie tussen de oudere en jongere generaties over de arbeidsinzet. ‘Wanneer je het bedrijf overneemt, vraag je je altijd af of je nog wel vrijheid houdt.’ Vrienden hebben ook vrije tijd, zo zien de potentiële opvolgers. ‘Ze werken vijf dagen per week, hebben twee dagen vrij en ook nog dertig vakantiedagen. In niet één sector moet een ondernemer continu op het bedrijf zijn’, relativeert Christian. ‘Ook al wordt dat in de melkveehouderij heel normaal gevonden. Af en toe eens een paar dagen ertussenuit is goed voor jezelf én voor je bedrijf.’



Met drie generaties op één bedrijf

Uniek is het niet, maar toch blijft het bijzonder. Drie generaties melkveehouders werkzaam op hetzelfde bedrijf. Zoals bij de familie Vanpoucke in Oedele. Op de foto staat

opa André van 87 jaar, die zowel 's morgens als 's avonds nog op het bedrijf te vinden is. Zoon Rik van 51 jaar heeft op zijn beurt het bedrijf met 80 melk- en kalfkoeien inmiddels

alweer doorgegeven aan zijn zoon Ewout van 26 jaar. Iedere generatie levert op zijn eigen manier een bijdrage aan de ontwikkeling van het familiebedrijf.

maar ze stellen wel randvoorwaarden', signaleert Veefkind. 'Ze zien dat vrienden een veertigjarige werkweek maken, met een prima salaris thuiskomen en tijd hebben voor gezin en vakantie. Zij willen dat in toenemende mate ook.'

Burn-out ligt op de loer

De sleutel om verwachtingen rondom het arbeidsplaatje te managen luidt: communiceren. 'Boeren zijn werkers, geen praters. Toch is praten de basis om problemen te voorkomen.'

Voor de jonge bedrijfsopvolgers is het boeren geen 'way of life', of een soort stilzwijgende verplichting om het familiebedrijf door te zetten. Zij kiezen heel bewust voor het ondernemen in de melkveehouderij, geeft Kamps aan. 'Ze hebben erover nagedacht, ook over de financiering en hoe ze het bedrijf willen runnen.' Ze stappen in het bedrijf, omdat ze het zelf willen. 'Vaak zijn ze hoger opgeleid, hebben meer rondgekeken in de wereld en strategisch nagedacht.' Daarbij hoort ook een partner met een eigen leven en een eigen sociaal netwerk. 'Ze zijn gewend om met technologie te werken zonder zich af te vragen of het wel klopt wat ze op hun beeldscherm zien en hoe

uitkomsten tot stand komen.' De overmaat aan informatie, de mentale druk door toenemende regels en negatieve maatschappelijke beeldvorming zijn voor de jonge veehouders echter risicofactoren. 'Het vraagt een andere manier van ondernemen', signaleert Veefkind. 'Als opvolger wil je koeien melken en trekker rijden, maar vraag jezelf ook af of je de grote technische en financiële gegevensstroom kunt handelen.' Alhoewel ze meer sporten, goede gesprekken voeren en elkaar meer feedback geven, liggen burn-out en overspannenheid op de loer, geeft Kamps aan. 'Gezonde stress is niet erg, maar langdurige stress veroorzaakt processen in je lijf die niet gezond zijn. Denk aan humeurwisselingen, lichamelijk klachten, karakterveranderingen. Dat uit zich in te weinig aandacht voor privé, ook de relatie komt onder druk te staan.' Het zijn verschijnselen die ook bij de middengroep melkveehouders, tussen veertig en zestig jaar, voorkomen, de groep die van hun werk hun leven hebben gemaakt. Kamps adviseert ze tijd vrij te maken. 'Voor de relatie en voor het gezin, sociale contacten en activiteiten buiten het bedrijf waar je energie van krijgt. Wees je bewust van je veiligheid en gezondheid, je hebt maar één leven.' |