

Hoezo **PERSONEEL** lastig te vinden?

Goed personeel moet je met een lampje zoeken. Dat is de algemene gedachte onder melkveehouders. Onzin, vindt Sybren Mulder, adviseur bij Reflex Advies in Allingawier en tevens melkveehouder. “Melkveehouders vissen gewoon in een te kleine vijver naar hun medewerkers.”



Geschikte medewerker

Het inwerken van de medewerker heb je zelf in de hand.

Foto: Twan Wiermans

Sybren Mulder adviseert ondernemers over arbeidsvraagstukken, waaronder het werken met vreemd personeel. Wanneer melkveehouders nadenken over een medewerker voor bijvoorbeeld het melken, wordt al gauw gedacht aan iemand met minimaal een MAS-opleiding. “Maar waarom zo’n hoge opleiding voor routinematig werk”, vraagt Mulder zich af. “Ik ken bijvoorbeeld verschillende herintredende huisvrouwen die uitstekend melken. Waarom niet werven binnen deze groep? Het is dan een kwestie van de persoon goed inwerken. “En dat heb je als ondernemer zelf in de hand.” Het voordeel

van lager geschoold personeel is bovendien dat de melkveehouder goedkoper uit is dan bij relatief hoogopgeleide MAS’ers.” Veehouders zullen vooral breder moeten kijken als zij medewerkers zoeken, vindt Mulder. “Vaak blijkt het dan mee te vallen om iemand te vinden.” De Animal Sciences Group zette de verschillende vormen van vreemde arbeid voor de melkveehouderij op een rij, inclusief voor- en nadelen en kosten. <

Tabel 1. Vreemde arbeid, voor- en nadelen, kosten en bekwaamheden. (Bron: Animal Sciences Group)

Type medewerker	Voordelen	Nadelen	Kosten (in € per uur)	Geschikt voor
Vaste medewerker	Meer betrokkenheid bij bedrijf investeren in kennis en vaardigheden.	Risico van ziekten; ontslag is lastig; moeilijk vast te houden.	20 – 30 (afhankelijk van dienstjaren en expertise)	Algemene ondersteuning bij alle voorkomende activiteiten; melken.
AB-detachering (STAP)	Meer betrokkenheid bij bedrijf; investeren in kennis en vaardigheden; geen administratieve rompslomp; geen risico bij ziekte, onenigheid en opzeggen.	Vaste afspraak voor aantal uren per week.	20 - 25	Regelmatig terugkerende arbeidspieken binnen een week (voer halen, veemanagement, schoonmaken gebouwen); melken.
AB-uitzendkracht	Flexibel (alleen inzetten bij tekort aan arbeid); geen administratieve rompslomp; geen risico bij ziekte, onenigheid en opzeggen.	Minder binding met bedrijf.	20 - 30	Onregelmatige arbeidspieken; tijdelijke vervanging; tijdelijk uitbreiden van personeel nodig.
ZZP-er (waaronder collega-veehouders die diensten verrichten)	Flexibel (alleen inzetten bij tekort aan arbeid); contract op maat maken; geen administratieve rompslomp; geen risico bij ziekte, onenigheid en opzeggen.	Risico van beëindiging contract; risico van naheffing premies bij veel werk op zelfde bedrijf.	15 - 30	Voeren (eventueel met eigen voermengwagen van ZZP-er); melken; oogstwerkzaamheden.
Student/scholier	Geen administratieve rompslomp; los dienstverband mogelijk.	Weinig kennis en ervaring.	5 - 15	Melken; arbeidspieken binnen een week.