

PERSONEEL VINDEN

Vakkundige medewerkers voor de varkens- en pluimveehouderij liggen niet voor het oprapen. Het aanbod van personeel groeit weliswaar door de kredietcrisis – het aantal werklozen stijgt – maar de vraag blijft structureel door de vergrijzing, schaalvergroting en niet in de laatste plaats door de afname van de gezinsarbeid. Dat zegt product- en marketingmanager Bert de Lange van AB Oost.

Dat het vinden van personeel niet eenvoudig is, heeft onder andere te maken met het negatieve imago van de varkens- en pluimveehouderij, al is dat wel verbeterd in de afgelopen tijd. “Met goede arbeidsomstandigheden en een prettige kennismaking is er al veel gewonnen”, zegt De Lange. Op dit moment heeft AB Oost tientallen vacatures in de varkens- en pluimveehouderij. Per jaar overstijgt het aantal vacatures voor deze sectoren de honderd, denkt De Lange. Landelijk zal het volgens hem zeker om twee- tot driehonderd gaan. Momenteel lukt het AB Oost om de vacatures voor de varkenshouderij in te vullen, maar vakmensen blijven welkom. In de pluimveehouderij is het makkelijker om onderdelen ‘weg te automatiseren’ dan in de varkenshouderij. Zo is het rapen van eieren geautomatiseerd, en bij grote aantallen is het een kwestie van investeren in meer capaciteit. Pluimveehouders hebben vooral op piekmomenten personeel nodig, zoals



Met lampje zoeken

Varkenshouders moeten flink hun best doen om personeel te vinden en te behouden.

Foto: Twan Wiermans

NIET EENVOUDIG

bij het vangen en enten van dieren. Daarbij is volgens De Lange een ervaren harde kern nodig. “De pluimveehouderij kan zowel mensen met kennis als aanpakkers gebruiken.”

Polen

Om de vacatures in te vullen, heeft AB Oost sinds 1 januari zogenoemde Poolse stayers in dienst. Dit zijn Polen die een aantal jaren in Nederland willen blijven werken. Daarnaast moeten ze Nederlands of Duits spreken en in een team kunnen werken. “Het is niet puur handjeswerk waarvoor ze naar Nederland komen”, vertelt De Lange. Inmiddels zijn er zes Poolse stayers geplaatst op varkensbedrijven. Of er meer Poolse stayers komen, hangt af van de wens van de varkens- en pluimveehouders die de vacatures hebben. “Gezien het aantal vacatures op dit moment en de aanvragen die we krijgen, verwacht ik dat zij open

staan voor de inzet van buitenlandse medewerkers.”

Scholing

Vanaf begin dit jaar zijn er op landelijk niveau flinke vorderingen gemaakt in de ontwikkeling van goede mbo-opleidingen voor de varkenshouderij, aldus Bert de Lange. Samen met LTO, de scholen en boeren werkt AB Nederland aan beter onderwijs. “Alle partijen beseffen dat samenwerking en bundeling daarbij essentieel zijn. We moeten dingen slim samendoen.” Zo is het de bedoeling dat er één dag per week op een bepaalde plek in Nederland onderwijs wordt gegeven aan de varkenshouderij-leerlingen van alle AOC's. “We moeten blijven werken aan de instroom van goede varkens- en pluimveemensen. Het is een kwestie van lange adem en investeren in de toekomst. Door continue aandacht voor opleidingen en bijscholing zal het potentieel werk-

nemers waaruit ondernemers kunnen putten zoetjesaan weer groeien. Maar nogmaals: dat vergt een collectieve aanpak van AB Oost met AOC's, LTO en boeren zelf.”

Advies

“Arbeid is een superbelangrijk issue”, aldus Bert de Lange. Hij raadt varkens- en pluimveehouders die personeel zoeken daarom aan om advies in te winnen. “Vraag advies over welke arbeidsvorm bij jou en jouw bedrijf past, bijvoorbeeld Payroll, STAP of een eigen medewerker. Onze relatiebeheerders kunnen vervolgens op zoek gaan naar een geschikte werknemer.” Ook kunnen ondernemers advies vragen over personeelszaken, zoals functioneringsgesprekken, als ze al personeel in dienst hebben. Verder organiseert AB trajecten voor als er problemen zijn met medewerkers. <

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

Type medewerker	Voordelen	Nadelen	Kosten (in € per uur)	Geschikt voor
Vaste medewerker	Meer betrokkenheid bij bedrijf; investeren in kennis en vaardigheden	Risico van ziekte medewerker; ontslag is lastig; moeilijk vast te houden	20 - 30 (afhankelijk van dienstjaren en expertise)	Algemene ondersteuning bij alle voorkomende werkzaamheden
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
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 (let op aanwezigheid VAR-verklaring)	Flexibel (alleen inzetten bij tekort aan arbeid); contract op maat maken; geen risico bij ziekte, onenigheid en opzeggen	Risico van beëindiging contract; risico van naheffing premies bij veel werk op zelfde bedrijf	20 - 30	Voeren
Student/scholier	Geen administratieve rompslomp; los dienstverband mogelijk	Weinig kennis en ervaring	5 - 15	Arbeidspieken binnen een week
Uitzendkracht (via regulier uitzendbureau)	Flexibel inzetbaar; geen administratieve rompslomp; persoon (halve) dag uitproberen; onderhandelen over prijs en voorwaarden mogelijk	Minder binding met het bedrijf; meestal weinig scholing in de sector	16 - 30	Opvangen arbeidspieken (spenen, schoonmaken, algemene werkzaamheden)