

Twee adviseurs over arbeidsknelpunten op melkveebedrijven

# MELKEN SOMS DAGTAAK

Bij groei van het bedrijf moet de vraag beantwoord worden hoe de extra arbeid wordt rondgezet. Hoe kijken bedrijfseconomische adviseurs hier tegenaan en kunnen zij hierin adviseren?



## Lang melken

Melken is een van de meest tijdrovende klussen op een melkveebedrijf.

Foto: Twan Wiermans

**B**innen het CONO-project Caring Dairy bestaat de workshop arbeid. Hierin werken accountants- en advieskantoren Countus, Flynth, Gibo Groep, WEA en Alfa samen. Zij laten daarvoor melkveehouders twee weken lang bijhouden hoe lang zij over de verschillende werkzaamheden doen. De accountants analyseren de lijstjes en daar rollen per bedrijf de knelpunten uit. Cees Slooten van WEA Accountants & Adviseurs en Christien Ondersteijn van Alfa Accountants en Adviseurs vertellen over de meest opvallende zaken rondom arbeid.

### Melken tijdrovend

Het meest gerapporteerde arbeidsknelpunt op melkveebedrijven: het melken duurt te lang. De melkstal is niet meegegroeid met de in de jaren uitgedijde veestapels. Sommige veehouders zijn 's ochtends en 's avonds wel 3 uur aan het melken. "Melken is hier bijna een dagtaak geworden", zegt Slooten. Bij het bespreken van de resultaten zeggen veel veehouders het niet erg te vinden dat zij lang in de melkstal staan.

Immers, melken is werk dat geld oplevert. En veel melkveehouders vinden het melken mooi werk. Ondersteijn constateert vervolgens wel dat wanneer de duur van het melken een knelpunt wordt, dit tegen gaat werken. "Het plezier vergaat. Alleen als er uitzicht is op een verandering in de situatie is het dan vol te houden." Overigens vindt de adviseur dat bij krimp margins de productiemiddelen efficiënt benut moeten worden. "Dat geldt niet alleen voor de melkstal, maar ook voor arbeid. Er is dan ook een duidelijke trend naar meer melk per man om een redelijk arbeidsinkomen te realiseren."

Opvallend is dat veehouders, bij toename van het areaal grond, wél investeren in de machines voor het landwerk, terwijl deze machines vaak maar een beperkt aantal dagen per jaar worden gebruikt. Het stoort veehouders dat zij het landwerk niet meer binnen een paar dagen afkrijgen. Of dat ze nog volop aan het maaien zijn als de loonwerker al met de machines voor de deur staat om in te kuilen. "Veehouders werken over het algemeen met veel plezier", concludeert Ondersteijn mede

uit deze resultaten. "Dit neigt wel tot investeringen die meer te maken hebben met plezier dan met rendement. Zolang dat uit kan, kun je daarvoor kiezen." Het idee dat ondernemers een te grote werkdruk ervaren, bestrijdt Slooten. "Dat valt best mee. En als er sprake is van werkdruk, is die vaak te herleiden tot iets anders, zoals ziekte onder de veestapel." Verder hoeft er op een bedrijf echt geen sprake te zijn van te veel werk, vindt Slooten. "Als je een werknemer zoekt voor een relatief eenvoudige vaste taak zoals melken, dan is er redelijk gemakkelijk iemand te vinden." Als je het melken op bepaalde dagen in de week overlaat aan iemand anders, geeft dat al een hoop verlichting.

### Automatiseren of een werknemer?

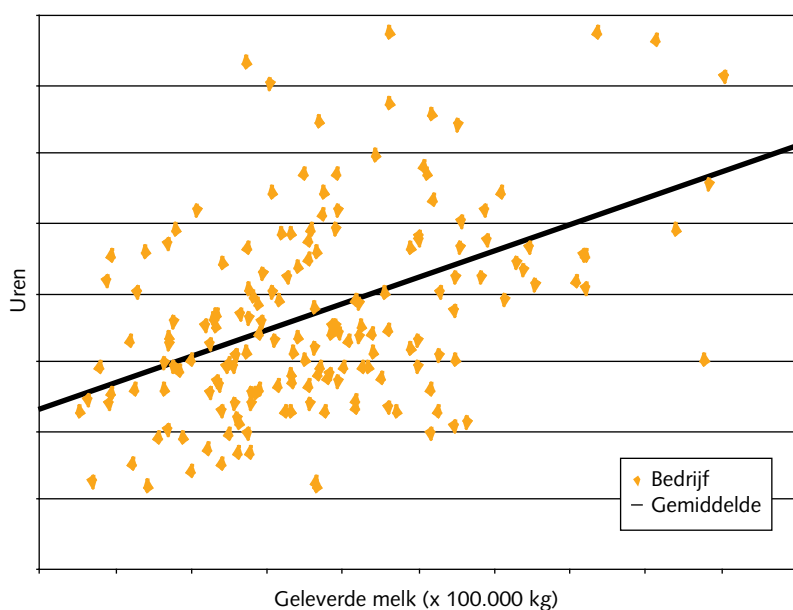
Als alle mogelijke arbeid wordt ingezet en toch komt het werk niet af, dan moet je wat. Ga je automatiseren of kies je voor personeel? Automatisering, daar hangt een kostenplaatje aan. "De enige tip daar is: reken uit wat automatisering oplevert per uur",

Tabel 1. Vreemde arbeid, voor- en nadelen, kosten en bekwaamheden

(Bron: Livestock Research/Animal Sciences Group, AgriMedia)

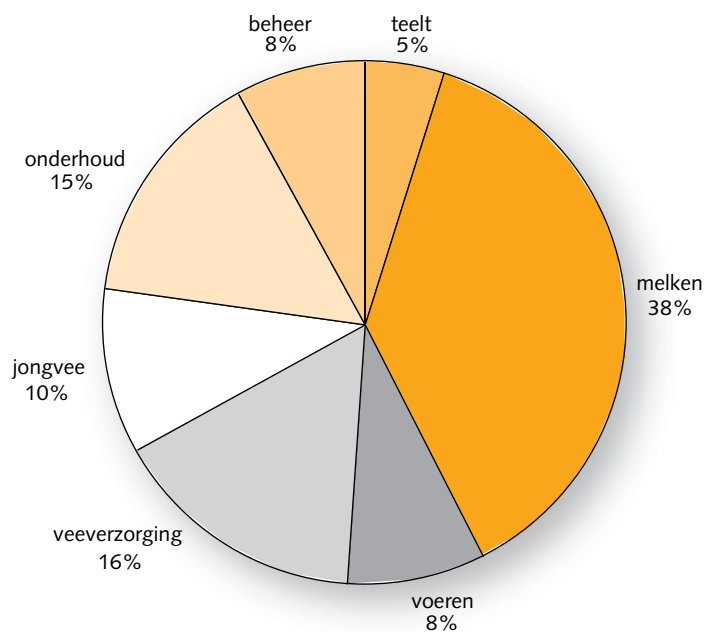
Type medewerker	Voordelen	Nadelen	Kosten (in € per uur)	Geschikt voor
Vaste medewerker	Meer betrokkenheid bij bedrijf; investeren in kennis en vaardigheden	Risico van ziekte medewerker; ontslag is lastig; moeilijk vast te houden	20 - 30 (afhankelijk van dienstjaren en expertise)	Algemene ondersteuning 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)

**Figuur 1. Totale arbeid per week + geleverde melk**



Bron: CONO kaasmakers

**Figuur 2. Gemiddelde tijdsbesteding per bedrijfsonderdeel**



Bron: CONO kaasmakers

of ze met personeel om kunnen en willen gaan.”

In het werkgebied van Slooten (West-Nederland) kiest 90 procent veeleer voor automatisering dan voor een medewerker. Dat ligt volgens de adviseur aan een aantal factoren. “Op de eerste plaats is het moeilijk om een goed opgeleide en ervaren medewerker te vinden, en nog moeilijker om die vast te houden. Dat laatste doordat dit soort medewerkers het liefst zelf boer had willen worden.” Zo’n medewerker zal het liefst willen werken als zelfstandig bedrijfsleider, en vertrekt zodra hij zo’n baan heeft gevonden. Ondersteijn denkt daar duidelijk anders over. “Ik denk dat er goed personeel te krijgen is. Maar dat hangt voor een groot deel van de veehouder af. Sommigen hebben geen reële verwachtingen van een werknemer; je mag geen perfectie van een ander verlangen. Realiseer je goed dat een werknemer werkzaamheden niet precies hetzelfde doet als jij en dat jij die werknemer moet instrueren. Als er per ongeluk penicilline in de tank zit, heb je dan een slechte werknemer of heb je niet goed gecommuniceerd?” Een tweede factor die de veehouder weerhoudt om te kiezen voor personeel is volgens Slooten de CAO. Die schrijft voor dat een medewerker maximaal 40 uur per week mag werken, ofwel 8 uur per dag. “De medewerker is dus altijd net vóór het avondmelken klaar met zijn werk, zodat de ondernemer dan alsnog zelf aan de slag kan. Je kunt één medewerker dus niet optimaal inzetten op je bedrijf.”

Een punt van aandacht dat Ondersteijn en Slooten nog graag genoemd willen hebben is het kostenplaatje dat aan personeel hangt. “Mijn ervaring is dat veel mensen zich vergissen in die kosten. Ze zeggen ‘daar heb ik heb wel een mannetje voor’, een schoolverlater bijvoorbeeld. Maar als die een keer weggaat, dan zit je vaak aan een duurder mannetje vast.” Toch vindt Ondersteijn personeel in het algemeen redelijk geprijsd. “Vind je het wel duur, vraag je dan af of je die vreemde arbeid goed inzet. Als je gaat rekenen zul je zien dat je werknemer meestal meer verdient per uur dan jij. Gebruik die uren dus goed.” <

adviseert Ondersteijn. “Als de machine of het apparaat dagelijks nodig is, kan het financieel snel uit”, zegt Slooten. “Dat zijn dus niet de grote machines voor het landwerk die maar enkele keren per jaar uit de schuur komen, maar een kalverdrinkautomaat en een mestrobot blijken vaak uit te kunnen.” Als je overweegt personeel aan te

nemen, dan is een van de belangrijkste vragen of je met mensen kunt werken. Ondersteijn: “Ga na of je duidelijk kunt communiceren, of je een flexibele instelling hebt en beleef je echt plezier aan het omgaan met mensen?” Veehouders daarin wegwijs maken is niet nodig, volgens Ondersteijn. “De meesten weten wel van zichzelf