

Behoeftte aan hoger opgeleide mbo'ers

Boerderijzuivelbereiders hebben in de komende jaren een toenemende behoefte aan werknemers met mbo-niveau 3 en 4. De behoefte aan lager opgeleid mbo-personeel (niveau 1 en 2) zal dalen. Momenteel sluiten de mbo-opleidingen onvoldoende aan op de (toekomstige) arbeidsbehoefte van boerderijzuivelbedrijven. Voor een betere aansluiting is er volgens de ondernemers meer samenwerking nodig met de scholen.

HENK TEN HAVE

Dit blijkt uit een onderzoek dat afgelopen mei is uitgevoerd onder boerderijzuivelbereiders door het bureau KnowWhy in Bleskensgraaf in opdracht van Groene Hart Werkt!, en is medegefinancierd door de provincie Zuid-Holland. Groene Hart Werkt!, waarbij onder andere een tiental gemeenten in het Groene Hart is aangesloten, wil ervoor zorgen dat onderwijsinstellingen, ondernemingen en overheden elkaar vinden.

Het onderzoek bestond uit een literatuurstudie, interviews en een enquête. Boerderijzuivelbereiders in het hele land konden de enquête invullen. "De respons van de boerderijzuivelbereiders was relatief hoog in vergelijking met de respons van de overige kaasbedrijven. Dat geeft wel aan dat dit een onderwerp is dat hoge urgentie heeft bij de boerderijzuivelbereiders", vertelt projectleider Marieke Kok van KnowWhy.

Ook andere bedrijven in de kaassector, zoals kaashandelaren en kaasspecialzaken, kregen een vragenlijst toegestuurd over welke werknemers zij nu en in de toekomst nodig hebben. Net als boerderijzuivelbereiders verwachten zij een grotere behoefte aan hoger

opgeleide medewerkers en vinden ze dat de aansluiting van opleidingen op de arbeidsbehoefte beter kan.

Verschuiving

De meeste huidige medewerkers op boerderijzuivelbedrijven zijn tussen 27 en 49 jaar (43 procent), blijkt uit de enquête. 38 procent is 26 jaar of jonger en 19 procent is 50 jaar of ouder. Van de medewerkers heeft

‘Nieuwe technologie vraagt om andere kennis’

momenteel ongeveer 40 procent een opleiding gedaan op mbo-niveau 1 en 2, en een vrijwel even grote groep deed een opleiding op het hogere mbo-niveau 3 en 4. Hierin zal een verschuiving plaatsvinden, zo komt uit de enquête naar voren. Over vijf jaar denken

Groene Hart Werkt!

Het onderzoek naar de personeelsbehoefte in de kaasbranche deed KnowWhy in opdracht van Groene Hart Werkt!, waarbij negen gemeenten, onderwijsinstellingen en vele bedrijven zijn aangesloten. “Het onderzoek is een stuk verdieping van het concept Groene Hart Kaasacademie”, vertelt Yolanda Ledoux, programmamanager van Groene Hart Werkt!. “Binnen de Kaasacademie werken partijen samen aan versterking van het kaasonderwijs in brede zin: bereiding, verpakken, opslag, handel et cetera. Bedrijven die deelnemen aan de Kaasacademie geven aan dat ze niet goed aan goed opgeleid personeel kunnen komen, die voldoende kennis en ervaring hebben op het gebied van kaas. Met het onderzoek wilden we bekijken hoe groot de personeelsbehoefte van bedrijven is, wat voor personeel ze precies nodig hebben en of ze bereid zijn om er zelf in te investeren. Want bedrijven zullen ook zelf met studenten aan de slag moeten gaan, kennis moeten leveren en meer gaan samenwerken met opleidingen. Dat is niet heel gemakkelijk in de kaasbranche, hebben wij gemerkt.” Na de zomer wil Groene Hart Werkt! gaan kijken hoe er concreet invulling kan worden gegeven aan de aanbevelingen die KnowWhy doet op basis van het onderzoek. Ledoux: “Met onderwijspartijen, zoals MBO Rijnland en SVO vakopleiding food, willen we onder andere overleggen over hoe we het kaasonderwijs kunnen verbeteren en/of uitbreiden. Is het bijvoorbeeld mogelijk om een kaasaantekening te realiseren in opleidingen? Er hoeven geen nieuwe opleidingen te komen, we willen gebruik maken van de bestaande opleidingen, daarvan zijn er best al veel. Sommige kaasbedrijven bieden ook interne opleidingen aan aan hun medewerkers. Met die bedrijven willen we graag bezien of die opleidingen breder ingezet kunnen worden.”

de ondernemers meer medewerkers nodig te hebben met mbo-niveau 3 (vakopleiding) en 4 (middenkaderopleiding). Dan zal 52 procent van de medewerkers dat hogere mbo-niveau (moeten) hebben en 32 procent niveau 1 en 2. Kok: “De verschuiving heeft te maken met onder andere de komst van nieuwe technologie op boerderijzuivelbedrijven, die om specifieke kennis en vaardigheden vraagt van medewerkers.” Op boerderijzuivelbedrijven werken ook hbo’ers (17 procent) en enkele wo’ers (1,4 procent); in het aandeel van deze groepen wordt niet tot nauwelijks verandering verwacht.

Zeer nauwkeurig

De boerderijzuivelbereiders die deelnamen aan de enquête vinden zeer nauwkeurig en procesmatig werken de belangrijkste competenties voor hun medewerkers. Ook hygiënisch werken scoort hoog. Iets minder belangrijk is ‘werk zien en aanpakken’. Daarna volgt zelfstandig werken. Fysieke kracht vinden de ondernemers het minst belangrijk.

Maar alleen kennis en kunde is niet genoeg, vertelt Kok, die voor het onderzoek een aantal boerderijzuivelbereiders interviewde over personeelsbehoefte. “Boerderijzuivelbereiders willen ook dat er een match is, een klik, tussen hen en hun medewerkers, en dat het personeel zich kan inleven in het runnen van een boerenbedrijf. Daarnaast hebben de ondernemers betrouwbaarheid hoog in het vaandel staan. Verder moeten medewerkers competent zijn om te leren in de praktijk.” Daarbij komen ook de zogenoemde soft skills om de hoek kijken, zoals sociale en communicatieve vaardigheden.

Hiaat

Ondernemers in de kaasbranche, onder wie boerderijzuivelbereiders, verwachten dat de werkgelegenheid in de komende jaren stabiel blijft of toeneemt door de groei van de bedrijven. Kok: “Die groei kan ook ontstaan door innovatieve activiteiten, bijvoorbeeld de verwerking van reststromen als wei. Daar zijn medewerkers voor nodig met specifieke kennis.”

Op dit moment ervaren ondernemers een hiaat tussen opleiding en arbeidsmarkt, blijkt uit de enquête in opdracht van Groene Hart Werkt! Ondernemers hebben geen behoefte aan compleet nieuwe opleidingen. Ze vinden de theoretische basis over het algemeen voldoende, maar het ontbreekt aan praktijkkennis en inhoudelijke vakken. De benodigde vakkennis verandert

voortdurend mee met de veranderende arbeidsmarkt. Daarnaast zijn bedrijven op zoek naar maatwerk.

Ondernemers erkennen dat zij een rol hebben in het dichten van de kloof tussen opleiding en arbeidsbehoefte en de meesten zijn bereid hierin te investeren. Boerderijzuivelbereiders geven daarbij de voorkeur aan met name het aanbieden van stageplaatsen (30 procent). Een kwart is bereid om BBL-/deeltijdleerlingen aan te nemen en 22 procent wil kennis delen. Het geven van gastlessen en workshops wordt genoemd door 10 procent van de geënquêteerde boerderijzuivelbereiders.

31 procent van hen biedt al doorlopend stageplaatsen/leerwerkplaatsen aan, 29 procent doet dat soms en 17 procent doet dat nog niet, maar heeft wel interesse. De overige 23 procent heeft bewust geen stagiairs/leerlingen op de boerderij.

Kaas- en zuivelbedrijven zijn van mening dat er ook een betere samenwerking nodig is met de scholen; de ondernemers verwachten hierbij meer initiatief van de scholen.

Keuzevakken

Een van de aanbevelingen van KnowWhy is om studenten keuzevakken en/of modules – bijvoorbeeld het keuzevak ‘kaasbereiding’ – aan te bieden die inhoudelijk voortdurend afgestemd worden met de praktijk: de bedrijven in de kaas- en zuivelsector. Een voorwaarde daarvoor is dat scholen en bedrijven intensiever gaan samenwerken en optrekken als partners. Dan kan de praktijkkennis die er bij bedrijven is worden benut en de didactische en pedagogische expertise van de scholen. Dit sluit aan op de behoefte aan maatwerk van de bedrijven, aldus KnowWhy.

Nauwere samenwerking tussen het bedrijfsleven en scholen die technische opleidingen aanbieden, kan zorgen voor de aanwas van technisch personeel, waaraan grote behoefte is in de kaas- en zuivelbranche.

Ook zou het goed zijn als scholen en de kaassector samen gaan werken aan de bekendheid en het imago van de sector. “Nu is dat imago voor studenten niet aantrekkelijk genoeg om te kiezen voor een carrière in kaas”, vertelt Kok. Bedrijven kunnen met bijvoorbeeld open dagen, bedrijfsbezoeken en gastlessen laten zien welke mogelijkheden ze hebben en waarom de sector aantrekkelijk is voor werknemers. En scholen kunnen studenten wijzen op de stageplaatsen bij de kaas- en zuivelbedrijven. Door in het voortgezet onderwijs al aandacht te besteden aan beroepen in de kaas- en zuivelbran-

che, kunnen leerlingen al jong interesse krijgen in deze sector. Samenwerking tussen voortgezet onderwijs en mbo-scholen kan meer studenten trekken naar de opleidingen gericht op zuivel- en levensmiddelen technologie.

Vluchtelingen

Vanwege de verwachte krimp van het aantal mbo-studenten en de groeiende arbeidsbehoefte, kunnen ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en vluchtelingen worden ingezet voor de kaas- en zuivelbranche. Van de boerderijzuivelbereiders die deelnamen aan de enquête is 34 procent bereid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen; 20 procent is daartoe niet bereid en 46 procent weet het niet.

Elkaar kennen

KnowWhy zal het uitgebreide onderzoeksrapport na de zomer officieel presenteren aan Groene Hart Werkt! Deze organisatie kan dan concreet invulling gaan geven aan de aanbevelingen (zie kader Groene Hart Werkt!). Marieke Kok van KnowWhy concludeert op basis van het onderzoek dat het goed zou zijn als scholen en kaas- en zuivelbedrijven een langdurige samenwerking aangaan voor een betere aansluiting van het onderwijs op de personeelsbehoefte in de sector. “Nu zijn scholen en bedrijven nog heel gescheiden werelden.” Kok wil graag bijdragen aan het opzetten van een netwerk van mensen uit het onderwijs en de kaas- en zuivelbranche. “Het is belangrijk dat mensen elkaar kennen en weten wat ze elkaar kunnen bieden.” Geïnteresseerden in deelname aan het netwerk, en ieder die het onderzoeksrapport per mail wil ontvangen, kan contact opnemen met Marieke Kok via marieke@knowwhy.nl. De deelnemers aan de enquête die hebben aangegeven het rapport per mail te willen ontvangen, krijgen het automatisch toegezonden. ➡



Lees ook het interview op de volgende pagina.

‘Goede mensen vinden is een uitdaging’

Eime Voorthuijzen is relatiebeheerder voor de melkveehouderij bij arbeidsbemiddelingsbureau AB Midden Nederland. Vanuit de melkveesector is er veel vraag naar personeel, vertelt Voorthuijzen. “Voorheen werd vaak in de eigen kring personeel gevonden, maar dat wordt minder.”

“**M**eer jongeren gaan studeren en we merken dat de melkveehouderij minder in trek is”, zegt Voorthuijzen. “Wij worden daarom vaker gevraagd om de vaak flexibele arbeidsbehoefte op te vullen. Het gaat daarbij om melkers, maar ook om medewerkers voor de kaasmakerij en zuivelbereiding. Ook naar deze medewerkers komt meer vraag doordat de productie op veel kaas- en zuivelboerderijen toeneemt. Dat is een gevolg van de groeiende vraag naar kaas en zuivel van de boerderij.”

Kunnen jullie voldoende medewerkers vinden? “Mensen vinden gaat nog wel, maar goede mensen vinden is meestal een uitdaging. Tot nu toe mogen we blij zijn met hoe het gaat. We zien wel een tendens dat het steeds meer vrouwen zijn die het melken oppakken, die het ook leuk vinden. Daarin moeten sommige veehouders wel omschakelen; ze zijn niet altijd aan vrouwelijk personeel gewend. Op boerderijzuivelbedrijven is het echter al langer een gegeven dat er vrouwen aan het werk zijn, en dat hebben deze bedrijven vaak ook liever, omdat vrouwen, niet ten nadele van de mannen, toch vaak iets netter en gestructureerder werken, en dat komt de kaas en zuivelproducten ten goede. Het zijn ook geregeld jonge moeders die het leuk vinden om een of twee dagen per week te werken, en bij hen zijn vacatures van boerderijzuivelbedrijven vaak gewild. Het is wat anders dan achter de kassa zitten, zeg maar.”

Vanuit de sector is er meer vraag naar medewerkers met het hogere mbo-niveau 3

en 4. Merken jullie dat ook? En kunnen jullie voldoende mensen vinden met dat niveau?

“Ja, wij merken ook dat er meer vacatures zijn voor mensen met mbo-niveau 3 en 4. En het is best lastig om voor deze vacatures goede mensen te vinden. Studenten die niveau 3 en 4 doen, kiezen er vaker voor om naar het hbo te gaan. Minder jongeren met deze opleiding gaan meteen aan het werk.”

Boeren vinden het belangrijk dat er ook een match is tussen hen en hun personeel? Hoe zorgen jullie ervoor dat er medewerkers op het bedrijf komen waarmee het klikt?

“Allereerst willen we precies weten wat een ondernemer verwacht, wat zijn minimale eisen zijn, welke ervaring een medewerker moet hebben. Dan kunnen we de match al makkelijker maken. We nodigen een potentiële medewerker eerst op ons kantoor uit zodat wij kunnen kijken wat voor persoon het is en of het zou passen. Daarna is er een meeloopdag op het bedrijf zodat zowel werkgever als medewerker kunnen bekijken of het leuk is, of het gaat werken. Beide kanten vinden het fijn om de tijd te krijgen om erover na te denken of het een goede match is.”

Wat doen jullie nog meer om de vacatures in te kunnen vullen?

“Op een aantal melkveebedrijven, leden van de coöperatie AB Midden Nederland, kunnen mensen – ook daarin zien we een toename van vrouwen – van buiten de agrarische sector op eigen initiatief een opleidingstraject volgen. Na verloop van tijd horen we of ‘het

erin zit’. Als dat zo is, kunnen wij hen een vacature aanbieden. Op die manier proberen we voldoende melkers en andere medewerkers voor de melkveehouderij te garanderen.”

Wat voor soorten dienstverband zijn er mogelijk via AB Midden Nederland?

“We hebben eigenlijk twee mogelijkheden. Ten eerste een flexibel dienstverband via detachering door ons uitzendbureau. Dat is vaak in eerste instantie voor alle partijen het beste om te kijken of het goed gaat en leuk is, ook na twee maanden nog. Daarnaast hebben we 160 man in vaste dienst voor de coöperatie; dat zijn onze eigen medewerkers die we bij veehouders of andere bedrijven kunnen plaatsen. Voor de agrarische tak hebben we allround agrarische medewerkers, bedrijfsverzorgers in dienst, die ook bij ziekte van de ondernemer het bedrijf helemaal kunnen overnemen.”

Heb je tips voor boerderijzuivelbereiders die op zoek zijn naar personeel?

“Probeer te investeren in een soort opleidingstraject, eventueel in samenwerking met een uitzendbureau, waarbij je ook mensen zonder ervaring aantrekt, denk aan studenten en parttimers; dan heb je de mogelijkheid en tijd om te ontdekken welke mensen geschikt zijn voor het werk. Mensen met ervaring vinden is momenteel moeilijk: iedereen is al aan het werk. Je zult uitkomen bij mensen die wellicht heel goed gemotiveerd zijn, maar nog geen kennis en ervaring hebben. Door in die mensen te investeren, kun je toch zorgen voor de aanwas van nieuw personeel.”